

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Demanda laboral y
segmentos vulnerables

MARÍA EUGENIA SCONFENZA

25

Empleo, desempleo & políticas de empleo

**Demanda laboral y
segmentos vulnerables**

MARÍA EUGENIA SCONFENZA

25



Nº25/primer trimestre 2016

Empleo, desempleo & políticas de empleo
Publicación trimestral del CEIL CONICET

En esta serie de documentos, cuya salida se prevé con una frecuencia trimestral, se van a publicar los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos del CEIL del CONICET, que han sido sometidos a un sistema de referato interno, así como presentaciones de ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

© CEIL, 2010-2016

Saavedra 15 PB C1083ACA Buenos Aires

tel. 4953 9853/4952 7440

e-mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar

<http://www.ceil-conicet.gov.ar>

Director: Julio César Neffa

Equipo editorial: Graciela Torrecillas, Irene Brousse

Demanda laboral y segmentos vulnerables

María Eugenia Sconfienza

Tabla de contenidos

Argentina segmentada 3

Una aproximación a los factores subyacentes en la contratación de los trabajadores 14

Diseño metodológico 14

Hallazgos de la investigación 20

La decisión de contratar 20

Mecanismos de reclutamiento 22

El nivel educativo 23

El tamaño del establecimiento de trabajo 26

Localización del lugar de trabajo 28

Modalidades de contratación 29

Modalidades preponderantes de contratación relevadas 37

Argumentos que asumen protagonismo en las decisiones de contratar 52

El umbral del nivel educativo 56

El umbral de la edad 59

Otros requisitos 69

Una revisión de las políticas y efectos derivados de su implementación 74

Políticas públicas como moderadoras de la relación oferta-demanda de empleo 75

El rol del Estado 76

Políticas activas de empleo en Argentina 79

Consideraciones en relación a las intervenciones estatales 80

Algunas políticas referenciales en el mundo 92

Otras acciones de moderada incidencia 93

Conclusiones 102

Anexo 107

Bibliografía 115

Argentina segmentada

La coyuntura laboral en Argentina postcrisis se caracterizó por una fuerte presencia estatal con un giro en el diseño de políticas públicas relacionadas al mercado de trabajo que rompe con la dinámica del último decenio del siglo XX.

Mientras que la década del noventa se caracterizó por la preponderancia de fuertes desincentivos a la regulación del mercado de trabajo, lo que cristalizó en formas de contratación precarias, desprotección a los empleados, expansión de empleos transitorios y proliferación de puestos de trabajo en el sector informal con la contraparte de un fuerte empoderamiento por parte de empleadores; luego de 2003, es posible observar la implementación de diversas acciones que con el propósito de ampliar la protección sociolaboral desarrollaron estrategias de creación/fortalecimiento de cooperativas de trabajo, políticas de subsidio al salario, instancias de capacitación y aplicación de mecanismos de intermediación laboral. Y, si bien fue un período de intensiva aplicación de programas y políticas socioeconómicas que inyectaron recursos en los sectores más vulnerados, no es posible aseverar que se haya logrado una inserción plena al mercado de trabajo dado que persisten situaciones de exclusión social, entendida esta última como la incapacidad de las sociedades de integrar a todos sus miembros al sistema económico y los beneficios sociales básicos (Castel, R., 2004) consecuencia de una endeble incorporación de los segmentos más vulnerables al empleo protegido.

El escenario argentino, se inscribe en aquello que la teoría dio en denominar “segmentación”. Este tipo de teorías parten de la premisa que todos aquellos que participan del mercado laboral desean mejores empleos, los que solo se encuentran disponibles para una fracción de la fuerza laboral. Por tanto, quienes no acceden a estos buenos empleos, toman “malos” trabajos o permanecen desempleados. En estos mercados segmentados donde prevalecen amplios sectores de trabajadores de bajos recursos, es que la informalidad y la exclusión asumen modalidades persistentes.

Cuando se analizan los años recientes, si bien se evidencia cierta mejoría en relación a la formalización del empleo y los niveles de ocupación en

general, marcados rasgos de un mercado laboral segmentado se siguen haciendo visibles. Ello, pone de manifiesto que el crecimiento económico no sería la única herramienta que permite combatir la precariedad. La evolución de algunos de los principales indicadores laborales del período 2004-2012 se describen a continuación.

La desocupación evidenció un descenso de algo más de 4 p.p. en el período bajo análisis, pero si se observa en particular la última fase 2008-2012, se puede apreciar que la tasa de desocupación se mantuvo constante.

Cuadro 1. Tasa de desocupación. Total ocupados 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
Desocupados	11,7	7,3	7,1

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

El peso relativo de asalariados registrados se incrementó considerablemente. No obstante, en términos absolutos las variaciones significativas solo se observan en la categoría de asalariados registrados, las demás categorías ocupacionales se mantuvieron constantes según la estimación de Cuentas Nacionales (cuadro 2). Ello estaría indicando que en términos absolutos no se registró una reducción del no registro.

Cuadro 2. Insumo de mano de obra según categoría ocupacional 2004-2008-2012 (en puestos de trabajo)

	2004	2008	2012
Asalariados registrados	6.567.319	8.981.153	10.054.750
Asalariados no registrados	4.773.007	4.524.579	4.629.312
Cuentapropia	2.285.979	2.584.396	2.689.910
Patrones	1.601.156	1.690.383	1.740.258
Familiares No remunerados	288.424	245.761	242.931

Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Cuentas Nacionales - Indec (2004-2012)

Los indicadores tradicionales sobre el mercado laboral pueden dar cuenta de tendencias generales, pero no de las diferentes formas y comportamientos que presenta. Estas limitaciones han llevado a ampliar la noción de problemas de empleo procurando medir con mayor detalle la “calidad ocupacional” que genera el desenvolvimiento económico y social al interior del mercado de trabajo. Por ello, no puede ser omitida la mención de una dimensión que forma parte de la realidad laboral argentina en particular de los segmentos más pobres, el “desempleo oculto”.

El efecto “trabajador desalentado” se verifica cuando alguien que formaba parte de la Población Económicamente Activa -PEA- (ocupada o desocupada) que buscaba un empleo, se retira de la actividad, lo que puede ser producto de búsquedas infructuosas, habiendo perdido la voluntad de buscar empleo. Se trata de un desocupado latente, pero no contabilizado como tal en las encuestas, porque se “retira” de la actividad. En este sentido, trabajador desalentado es quien no posee empleo y se encuentra disponible para trabajar pero no buscó trabajo - porque considera que no hay trabajo disponible para él-, y por lo tanto no pudo ser clasificado como desempleado. Esto es, población no estrictamente inactiva sino más bien desalentada en su intención de participar de la actividad productiva. En este sentido, existe la presencia

de cierto volumen de desocupación asociable al factor desaliento que no es captada en las mediciones estadísticas porque no se manifiesta en forma abierta.

Para el caso argentino, la Encuesta Permanente de Hogares -EPH- contiene algunas preguntas que permiten aproximarse al fenómeno. Específicamente pregunta a quienes se declaran como inactivos -jubilado o pensionado, rentista, estudiante, ama de casa, discapacitado, otros- el/los motivos por el/los cuales durante los últimos 30 días no buscó trabajo: “está suspendido, ya tiene trabajo asegurado, se cansó de buscar trabajo, hay poco trabajo en esta época del año, o por otras razones”. No obstante, dado que la eph no pregunta si “desea un trabajo regular” -ya que la forma precisa de saber si son desalentados es que de alguna manera expresasen interés en trabajar-, la medición del desaliento no resulta sencilla. La dificultad de cuantificar y analizar el factor “deseo” limita la posibilidad de elaborar estudios en torno al fenómeno y esto puede explicar el por qué de la escasa disponibilidad de datos al respecto.

El desaliento pareciera cobrar protagonismo en aquellos casos en los cuales la acumulación de experiencias de búsquedas laborales infructuosas lleva a que en las personas gane espacio la sensación de marginación en relación a la sociedad del trabajo. Sin embargo, cabe preguntarse acerca de cuáles son entonces, los factores que si no explican, permiten aproximar algún tipo de análisis al por qué de la falta de deseo de buscar empleo.

Es posible que una parte de los inactivos lo sean por la decisión consciente de no trabajar o por falta de necesidades económicas materiales o tal vez, por algún tipo de incapacidad que le imposibilite incorporarse al mundo del trabajo. Pero, existe un segmento de personas en las cuales la decisión de no buscar empleo puede ser el resultado de una historia laboral intermitente, irregular y precaria, características que condicen con la forma en que se les se presenta el mercado de trabajo en Argentina a algunos sectores más vulnerables.

Con base en la información de la EPH acerca de aquellos inactivos -quienes declaran no haber trabajado en la semana de referencia- que manifiestan que estaban disponibles para hacerlo pero que no buscaron empleo en los últimos 30 días porque se cansaron de hacerlo,

consideraron que no iban a encontrar u otras razones, es posible estimar una medición de trabajadores desalentados, que como se desprende de lo antedicho, se limita a aquellos que declararon estar disponibles en forma inmediata para trabajar. Este es el mecanismo mediante el cual se presentan aquí los datos referidos al desaliento (cuadro 3).

Cuadro 3. Población desalentada 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

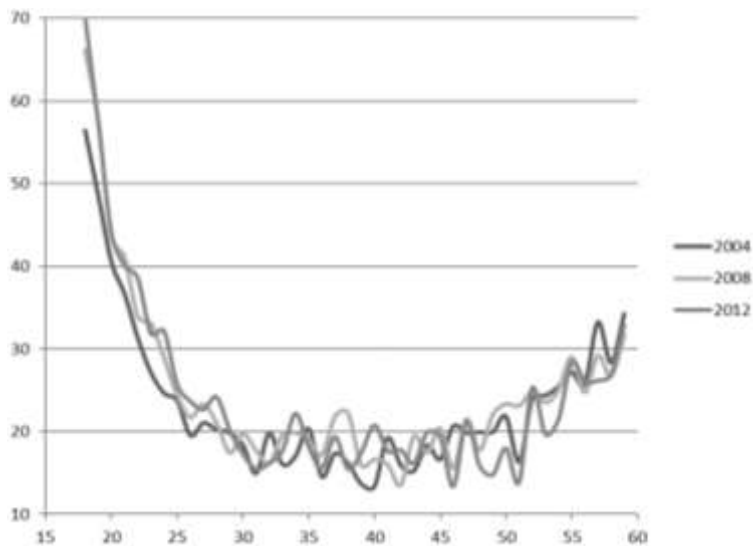
	2004	2008	2012
Total			
No desalentados	97,3	98,0	98,8
Desalentados	2,7	2,0	1,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: Se clasifica como desalentados a quienes se manifestaron disponibles para trabajar pero no buscaron empleo en los últimos 30 días porque: a) se cansaron de hacerlo, b) consideraron que no iban a encontrar, o c) otras razones

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

El fenómeno de la inactividad económica está muy emparentado con la edad. Precisamente, la tasa de inactividad económica se mostró muy baja entre los 30 y 44 años -en torno al 17-20% entre 2004 y 2012-. Por su parte, entre aquellos con edades de entre 18 y 29 años se verificó que partió de niveles muy elevados para asemejarse a partir de los 25 años al valor que en promedio se mantendrá en los 15 años siguientes. A partir de los 45 años se constató el fenómeno opuesto. La inactividad aumenta cerca de 10 puntos a partir de entonces y hasta los 59 años (gráfico 1). Tal dinámica sugiere que la edad es un fuerte determinante de las probabilidades que tienen los individuos de desempeñarse en la actividad económica. Podría pensarse que quienes han llegado a los 45 años y no disponen de un empleo estable están expuestos a un riesgo mayor de expulsión del mercado laboral.

Gráfico 1. Tasa de inactividad según edad. 2004-2008-2012 (%)

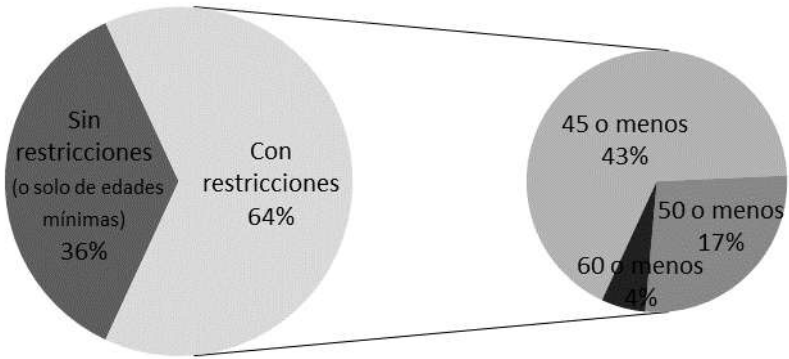


Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

A este respecto, vale la pena hacer referencia a un dato que es posible extraer de un cuestionario anexo a la encuesta de Índice de Salarios que elabora trimestralmente el Indec¹ denominado Demanda Laboral Insatisfecha que indica que entre 2005 y 2013, el 64% de los puestos a cubrir relevados presentaron restricciones en relación a las edades de incorporación (gráfico 2).

¹ Publicada desde el año 2005 en forma trimestral.

Gráfico 2. Puestos demandados según edades requeridas. Promedio 2005-2013 (%)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la DLI 2005 a 2013

Otras variables de análisis de interés que permiten comprender la estructura ocupacional que caracteriza al mercado laboral argentino y describir la segmentación que se produce al interior del conjunto de los trabajadores es el nivel educativo.

Cabe remarcar que según los datos proporcionados por el Censo 2010, 55,5% de la población de entre 15 y 59 años de edad no finalizó sus estudios secundarios, de la cual 20,5% no asistió a un establecimiento educativo y 35% lo hizo pero sin finalizar la escuela media.

Cuadro 4. Población de 15 a 59 años de edad que asistió a un establecimiento educativo por nivel de educación alcanzado y completud del nivel por grupo de edad. Año 2010

EDA D	Máximo nivel educativo alcanzado								
	TOTAL	Población que asistió	Inicial	Primario Incompleto	Secundario		Superior No Universitario Completo	Universitario	
					Incompleto	Completo		Incompleto	Completo
15-59	24.054.343	19.111.790	10.293	1.810.038	8.428.395	5.105.275	1.308.072	878.275	1.571.442
%	100,0	79,5	0,0	7,5	35,0	21,2	5,4	3,7	6,5
15-19	3.510.806	1.063.389	862	171.083	676.473	195.889	1.405	17.677	0
%	100,0	30,3	0,0	4,9	19,3	5,6	0,0	0,5	0,0
20-24	3.278.108	2.240.879	1.133	171.069	1.061.548	801.555	66.244	94.895	44.435
%	100,0	68,4	0,0	5,2	32,4	24,5	2,0	2,9	1,4
25-29	3.113.347	2.601.363	1.181	171.950	1.011.359	894.761	170.628	143.341	208.143
%	100,0	83,6	0,0	5,5	32,5	28,7	5,5	4,6	6,7
30-39	5.752.126	5.271.370	2.382	367.298	2.144.492	1.444.843	455.712	289.584	567.059
%	100,0	91,6	0,0	6,4	37,3	25,1	7,9	5,0	9,9
40-49	4.494.165	4.237.222	2.112	406.409	1.845.328	989.690	381.973	189.582	422.128
%	100,0	94,3	0,0	9,0	41,1	22,0	8,5	4,2	9,4
50-59	3.905.791	3.697.567	2.623	522.229	1.689.195	778.537	232.110	143.196	329.677
%	100,0	94,7	0,1	13,4	43,2	19,9	5,9	3,7	8,4

Fuente: Elaboración propia en base a Censo 2010 – Indec.

La teoría del capital humano indica que a mayor capacitación mayor probabilidad de ocupación en general y de beneficios en particular (Schultz, T., 1961 y Becker, G., 1964). No obstante, este razonamiento deja afuera la problemática asociada a las limitaciones de la demanda de empleo existente. Con lo cual se puede argüir que en contextos como el argentino, donde los puestos de empleo disponibles resultan insuficientes frente a la demanda real los empleadores tienden a priorizar a quienes disponen de mayor nivel educativo, lo que no necesariamente implica que el nivel educativo requerido siempre se corresponda con las tareas del puesto de trabajo. Bajo esta misma lógica, quienes conforman el universo de ocupados encuentran que los empleos de mejor calidad se “reservan” para aquellos colectivos de mayor nivel educativo.

En línea con ello, uno de los indicadores más relevantes es el que explica la distribución de la fuerza de trabajo según condición de registro en función del nivel de calificación del puesto.

En términos generales, las categorías más beneficiadas en el lapso 2004-2012 por el registro se concentraron primero en el conjunto de los no calificados. Categoría en la que el registro subió 17,3 p.p. Asimismo, vale enfatizar que se redujo la brecha entre el registro y el no registro de forma más marcada para la categoría de no calificados dado que mientras que entre 2004 y 2012 los profesionales -asalariados no registrados y cuentapropia- pasaron de 36,4% a 27,4%; en el caso de trabajadores no calificados, este pasaje fue de 75,6% a 59,5%. No obstante el porcentaje de los trabajadores no calificados que revisten la categoría de no registro -56,7%- es prácticamente el mismo en 2012 que los profesionales que revisten la categoría de registrados -57,5%- (cuadro 5).

Cuadro 5. Categoría ocupacional según nivel de calificación. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Profesionales			Técnicos			Operativos			No calificados		
Total	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
Asalariado registrado	44,9	55,0	57,5	56,9	60,3	62,1	42,2	51,8	54,2	21,9	34,6	39,2
Asalariado no registrado	15,4	11,4	10,2	13,8	11,5	11,3	32,0	24,6	22,5	69,0	58,9	56,7
Patrón	18,6	17,2	15,1	13,8	15,1	14,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuentapropia	21,0	16,4	17,2	15,4	13,1	12,6	25,3	23,1	23,1	6,6	4,9	2,8
Trabajador familiar sin remuneración	0,2	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,6	0,5	0,2	2,5	1,6	1,2
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

La segmentación se hace visible también en términos del tamaño de los establecimientos. En promedio entre 2004, 2008 y 2012, las grandes empresas -más de 40 ocupados- concentran algo menos que el 40% de la fuerza laboral, le siguen las pymes -de 6 a 40 ocupados- con 37,1%, y luego los pequeños establecimientos y contrataciones particulares -1 a 5 ocupados- con poco más del 20%. Un dato relevante muestra que entre 2004 y 2012, se incrementó la proporción de ocupados en las grandes compañías en más de 7 p.p. (cuadro 6).

Cuadro 6. Asalariados según tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	2004	2008	2012
Total			
De 1 a 5 ocupados	26,3	22,1	21,9
De 6 a 40 ocupados	38,6	37,1	35,5
Más de 40 ocupados	35,0	40,9	42,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Cuando se analiza el tamaño del establecimiento en función del registro, se puede apreciar que en Argentina se perpetúa la lógica en la cual los establecimientos de menor cantidad de ocupados, más pequeños, concentran marcadamente el trabajo no registrado (cuadro 7).

Cuadro 7. Asalariados según condición de registro y tamaño del establecimiento. 18 a 59 años. 2004-2008-2012 (%)

	Asalariados registrados			Asalariados no registrados		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012
TOTAL						
De 1 a 5 ocupados	26,3	22,1	21,9	47,1	49,2	51,9
De 6 a 40 ocupados	38,6	37,1	35,5	40,2	38,8	35,7
Más de 40 ocupados	35,0	40,9	42,6	12,7	12,0	12,4
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec (IV trimestres)

Ahora bien, en forma recurrente tienden a prevalecer explicaciones que analizan la relación oferente-demandante de empleo a partir de observaciones que tienen como población objetivo al primer grupo, los trabajadores -tal como se presenta la descripción sociodemográfica precedente-. Esto conduce a que gran parte de los argumentos acerca de la exclusión laboral, es decir del desencuentro entre unos y otros, se asocie a las características de estas personas. El planteo que aquí se ofrece al lector pretende correr este foco de análisis hacia el conjunto de los empleadores. La sección siguiente explora algunos de los principales criterios que determinan la cobertura de vacantes laborales en Argentina a partir de un diseño de investigación preponderantemente cualitativo.

Una aproximación a los factores subyacentes en la contratación de los trabajadores

En esta sección se pretende suministrar evidencia cualitativa referida a aquellos criterios utilizados por las unidades económicas para la cobertura de vacantes laborales ¿cuál es el propósito de ello?: conocer si existen factores propios de la demanda que afectan la segmentación del mercado laboral en las decisiones / modalidades de contratación.

En lo que sigue del documento, la organización es la siguiente. Una primera parte hace referencia a las características del diseño metodológico y los diversos componentes que fueron considerados en el esquema de indagación cualitativa, mientras que la segunda detalla las revelaciones más significativas de la investigación.

La segunda parte se estructura en torno a tres ejes temáticos involucrados en la decisión de contratar trabajadores: a) los mecanismos de reclutamiento -en función del nivel educativo requerido, el tamaño del establecimiento contratante y la localización del lugar de trabajo-; b) las modalidades de contratación -para ello se revisa el marco normativo argentino que habitualmente regula las relaciones laborales- y luego se presentan las modalidades contractuales utilizadas por las unidades de trabajo en función de su tamaño -grandes compañías, pymes y particulares- y; previamente a presentar un resumen de los principales hallazgos, se mencionan algunas valoraciones protagonistas -poco exploradas usualmente- en las decisiones de incorporar personal.

Diseño metodológico

Esencialmente se trató de una indagación cualitativa con diversos componentes entre los que cabe señalar la revisión documental, la realización de entrevistas en profundidad, la implementación de encuestas y análisis normativo de diversos mecanismos bajo los cuales se suelen contratar personal en el país.

Para conocer y comprender el comportamiento de la demanda de empleo, si bien en esta sección se hará alguna mención aislada a estudios de carácter cuantitativo, la metodología de investigación cualitativa es la

que permitió una aproximación más acabada en este caso. El conocimiento de las ponderaciones implícitas que generalmente no se encuentran estandarizadas en ningún protocolo a la hora de seleccionar personal, resultan aprehensibles mediante la indagación cualitativa. Las palabras emanadas de las fuentes de datos -documentos, entrevistas y encuestas- permiten montar segmentos semióticos y ser organizadas para contrastar, comparar, analizar, y generar patrones sobre ellos (Huberman & Miles, 1994).

El diseño de investigación cubrió los tres grandes actores que conforman el grueso de la demanda de empleo en el ámbito privado: grandes compañías así como consultoras de recursos humanos, pequeñas y medianas empresas², y contrataciones por parte de particulares -estos últimos se constituyen en empleadores al momento de seleccionar por ejemplo, trabajadores de servicio doméstico, mantenimiento y reparaciones domiciliarias (electricista, plomero, albañil, pintor, etc.), entre otras-.

El relevamiento de información se llevó a cabo en el transcurso del año 2013. El mismo implicó el uso intensivo de tres fuentes de información cualitativas: entrevistas en profundidad -con referentes de grandes empresas, de organismos vinculados a las pymes y de consultoras de recursos humanos-; encuestas a particulares acerca de las características de las contrataciones en sus hogares/negocios; y adicionalmente se utilizó información documental proveniente de otras fuentes como reportes de compañías.

La información recogida vía entrevistas se desgrabó y posteriormente, procesó con el programa Atlas ti 6.2. Los datos recolectados se examinaron con el software estadístico de análisis cualitativo mencionado, logrando la organización de la información en redes semánticas identificando categorías y relaciones existentes entre ellas.

² Se consideran pymes a aquellas empresas en las cuales el nivel máximo de valor de las ventas totales anuales no supere los siguientes montos por sector. \$54.000.000 (agropecuario), \$183.000.000 (industria y minería), \$250.000.000 (comercio), \$63.000.000 servicios) y \$84.000.000 (construcción). Resolución N°50/2013 (Ministerio de Industria de la Nación)

Dado que el foco de la investigación es el segmento de población en desventaja social, y considerando que el nivel educativo y la pobreza en general van de la mano como está ampliamente documentado en la literatura especializada (Schultz, T., 1961) (Mincer, J., 1958)³, es posible diferenciar estratos socioeconómicos en función de los niveles educativos alcanzados. Sobre esa base, la descripción y análisis de las particularidades de la demanda de empleo aquí consideradas refieren a los puestos de trabajo de menor calificación y por consiguiente afectan preferencialmente al conjunto de la población de menores recursos socioeconómicos. A modo de referencia, el análisis comprende a la demanda de empleo para aquellos puestos de trabajo que corresponden a las categorías 4 a 9 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones -CIUO- de la OIT (OIT, 2008). Esto es, “4” Personal de apoyo administrativo; “5” Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; “6” Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; “7” Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; “8” Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y “9” Ocupaciones elementales.

Los testimonios que se citan se identifican con idéntica letra cuando pertenecen a la misma compañía. De modo tal que los códigos A, B, C, D, E, F, G, H corresponden cada uno a cada una de las ocho compañías entrevistadas. Por su parte, los testimonios de las consultoras llevan los códigos I o J; los organismos pymes se identifican con los códigos K, L y M, y finalmente los particulares con el código N.

A continuación se brindan los detalles de cada uno los componentes del diseño de investigación.

Componente 1: Entrevistas en profundidad a informantes calificados, referentes de grandes compañías

La selección de los casos siguió los siguientes criterios:

³ Para el caso argentino puede consultarse Groisman y Suarez (2006)

a) que se tratara de unidades económicas que poseen presencia en todo el territorio nacional;

b) con dotación de personal superior a 5.000 ocupados⁴ y,

c) con estructuras ocupacionales que en una proporción significativa alberguen empleados en la categoría de operarios.

La selección final se realizó sobre la base del éxito obtenido en el acceso a informantes estratégicos. Así se terminó de confeccionar un listado reducido de ocho compañías de vasto reconocimiento de diversas ramas de actividad (último criterio considerado). El grupo quedó conformado de la siguiente forma:

- Empresa de telecomunicaciones -telefonía fija, móvil e internet- (código “A”)
- Empresa cementera (“código B”)
- Compañía químico-farmacéutica (“código C”)
- Empresa agroindustrial (“código D”)
- Supermercado (“código E”)
- Firma de servicios profesionales (“código F”)
- Compañía de bebidas de consumo masivo (“código G”)
- Industria multinacional de alimentos, productos de cuidado personal y del hogar (“código H”)

Las entrevistas fueron solicitadas vía email y/o telefónicamente. Se llevaron a cabo a funcionarios de alta jerarquía de las empresas responsables del área de recursos humanos. Los cargos que ocupan quienes han concedido las entrevistas en profundidad son: “gerente de capital humano”; “analista de empleos”; “responsable de empleos Cono Sur”; “gerente corporativo de recursos humanos”; “gerente de selección y desarrollo”, “gerente de selección”, y dos “gerentes de recursos humanos”.

⁴ En conjunto las compañías seleccionadas reúnen en sus estructuras ocupacionales cerca de 58.000 empleados.

Las entrevistas fueron de carácter semiestructurado, donde los temas giraron en particular en torno a los ejes que guían las decisiones de contratar a ciertos trabajadores y no otros, y en general, a otras cuestiones vinculadas al comportamiento de la demanda laboral en general y sectorial.

En total se realizaron 370 minutos de entrevistas en profundidad y se recolectó información documental de estas entidades.

Componente 2: Entrevistas en profundidad a referentes de consultoras y otras fuentes documentales

Complementariamente se entrevistó a funcionarios de dos de las más grandes consultoras de recursos humanos que ubican anualmente aproximadamente 43.000 personas en todo el territorio nacional. Además se obtuvo material impreso de relevancia acerca de las principales tendencias, actividades y estadísticas publicado por las consultoras indagadas e información documental extra disponible en sitios de internet.

Cabe mencionar que las consultoras de recursos humanos y las agencias de empleo no son lo mismo. Usualmente se identifica a las agencias como organismos que concentran trabajo temporario o eventual, mientras que a las consultoras se las asocia a la intermediación para la cobertura de puestos efectivos en empresas que solicitan un perfil determinado o específico. Sin embargo, en la práctica las consultoras tienden a concentrar una gama de servicios más completa y compleja⁵. En este caso se relevaron dos empresas consultoras que concentran entre sus principales servicios:

- Búsqueda y selección de personal -reclutamiento, selección de candidatos, y seguimiento de las incorporaciones-;
- Personal temporario o eventual; y

⁵ Asimismo, brindan otros servicios como consultoría, capacitación, y *payroll* -liquidación de sueldos-.

- *Outsourcing* -refiere a subcontrataciones/ externalizaciones/ tercerizaciones a través de las cuales el trabajador desarrolla su labor en y para la empresa cliente pero su relación de dependencia se establece con la consultora. En estos casos generalmente la modalidad contractual es la de “eventual”.

Componente 3: Entrevistas en profundidad a responsables y técnicos de asociaciones de pymes

En relación a las pymes, se realizaron entrevistas en profundidad con autoridades de los tres organismos empresariales más importantes en la actividad industrial y en el sector de pequeñas y medianas empresas de comercio. Estas entidades reúnen información acerca de las particularidades y características de las pymes en Argentina desde hace varias décadas, dos de ellas hace más de 50 años. Asimismo, se analizaron datos estadísticos e informes elaborados por estas asociaciones.

Componente 4: Encuestas a particulares que realizan contrataciones de reparaciones, mantenimiento o limpieza en sus hogares y/o comercios

Respecto de las contrataciones particulares, la intención fue conocer los criterios que operan en los hogares al momento de demandar personal que se desempeña como cuentapropia -aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello solo su propio trabajo personal y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental (Indec, 2003)-. Básicamente el relevamiento se orientó en relación a las dinámicas que operan en la contratación de cuentapropias dedicados a la reparación y refacción de viviendas particulares/comercios y personal de servicio doméstico.

La metodología consistió en la aplicación de una encuesta de carácter electrónico (vía internet). Durante dos semanas -agosto de 2013- se obtuvieron respuestas y al finalizar la misma se dispuso de 80 encuestas respondidas en forma completa y anónima. La intención de la utilización de esta metodología de relevamiento fue captar las peculiaridades de

aquellos empleos que no se desarrollan en grandes compañías ni en pymes sino “a puertas cerradas”.

Hallazgos de la investigación

La decisión de contratar

Existen dos fundamentos principales que explican la decisión de contratar personal. Por una parte la necesidad de incrementar la producción a raíz de un aumento en la demanda que no puede ser satisfecha con la dotación vigente. Por la otra, la perspectiva a futuro en relación al nivel de consumo de los bienes y/o servicios producidos en función de una expectativa de crecimiento económico del país.

Las incorporaciones de personal pueden ser también una respuesta frente a la rotación del personal. Entre las múltiples causas que pueden derivar en esta situación, un grupo de ellas se asocia a los empleadores y otro a los trabajadores. Dentro del primer grupo es posible diferenciar causas de rotación asociadas a bajos niveles de rendimiento, cambios en la estructura interna de las organizaciones, o cuestiones como las que se mencionan a continuación:

“En general, las inconductas en cuanto al cumplimiento de horarios, por ahí el mal relacionamiento con clientes o con compañeros (...) y después cuestiones de deshonestidad que también se pueden llegar a dar, sobre todo en línea de caja con manejo de dinero. Si se llega a captar algo de eso obviamente no es algo permitido”

Cód. “E”

Y para el caso del empleo doméstico:

“Si deja de venir sin avisar, ausencias sistemáticas injustificadas”; “Por alguna situación económica desfavorable que no me permitiera seguir empleándola”, “Si roba”, “Falta/pérdida de confianza”, “Si la tarea no la realiza bien, por mal desempeño”

Cód. “N”

Del lado de los trabajadores, la rotación se explica por el deseo de mejorar las condiciones laborales -en relación a las tareas, condiciones de contratación, horarios de trabajo, nivel de calificación y/o

remuneración, etc.-, por cuestiones personales -cuidado de familiares y otras contingencias- o por edad jubilatoria.

Los testimonios evidenciaron que para el caso de empresas con presencia en localidades pequeñas del interior del país, el promedio de años de antigüedad de los empleados tiende a ser superior a aquellos en grandes urbes, evidenciando menor rotación (siempre que no se trate de tareas vinculadas al campo). En las ciudades, las edades promedio de incorporaciones descienden, al tiempo que crecen los requerimientos de niveles de formación para las tareas de menor calificación. En zonas rurales, resultan ser dotaciones en general más estables debido que la empresa o fábrica tiende a ser el principal empleador del lugar.

“(...) se trabaja mucho en incorporar gente que es de las localidades cercanas. Entonces, eso hace que no haya tanta rotación”

Cód. “B”

La contractara de esta situación se da cuando las empresas en localidades medianas o pequeñas cierran. Si la empresa constituía uno de los principales motores de la economía local -en empleo directo e indirecto- el cierre conlleva consecuencias generalmente devastadoras para la economía local.

Esta relación, además de reflejarse en las estadísticas, se observó en los testimonios de los empleadores. No obstante el nivel de impacto según el tipo de demandante de trabajo resulta diferente. Mientras que en las grandes empresas durante los períodos de crecimiento se incorpora personal y en los de amesetamiento estas incorporaciones disminuyen o se paralizan, en el caso de las pymes el efecto de los ciclos económicos es más marcado. Por su parte, las contrataciones particulares tanto para el caso de servicio doméstico como para las refacciones del hogar no se muestran con el mismo nivel de sensibilidad a estos avatares.

Los organismos representantes de las pymes, en mayor medida que las grandes empresas, mencionaron la incidencia de los costos laborales al momento de contratar personal, así como otros factores que dificultan el incremento de las nóminas como la falta de acceso al crédito.

Mecanismos de reclutamiento

En esta sección, se enumeran y analizan algunos de los criterios que prevalecen en casi todos los niveles de contratación. Se observaron mecanismos que presentan características formales y otros que se constituyen en preponderantemente informales.

Se definen aquí como mecanismos de reclutamiento formales a bolsas de empleo, avisos clasificados en medios gráficos, avisos clasificados en portales de internet, recepción abierta y permanente de cv's por parte de las oficinas de recursos humanos, consultoras de recursos humanos, agencias de empleo, y ascensos internos. Por su parte, la categoría de informales describe a aquellas formas que no contemplan una organización sistemática de la información de las vacantes como en el caso de referidos y carteles/posters/folletos en vidrieras/negocios⁶.

⁶ Un estudio de caso para la Ciudad de Buenos Aires acerca de las trayectorias ocupacionales de las personas en situación de calle -que habitan en hogares de tránsito y paradores nocturnos- da cuenta que el mecanismo de reclutamiento preponderantemente utilizado por la demanda laboral en segmentos de baja calificación -empleos de subsistencia- es el de “contactos o referidos”. Asimismo, en el mismo documento es posible apreciar la incidencia de cuestiones relacionadas a la edad y segregación residencial como determinantes de la empleabilidad de las personas. Para mayor detalle, véase Sconfienza y Groisman (2013a)

Esquema 1. Mecanismos de reclutamiento según clasificación en formales e informales

Mecanismos de reclutamiento	
Formales	Bolsas de empleo
	Avisos clasificados en medios gráficos
	Avisos clasificados en portales de internet
	Recepción abierta y permanente de cv's por parte de las oficinas de recursos humanos
	Consultoras de recursos humanos
	Agencias de empleo
	Ascensos internos
Informales	Referidos
	Carteles/posters/folletos en vidrieras/negocios

Fuente: Elaboración propia

Algunas de las variables que explican la utilización de diversos mecanismos de reclutamiento se explican en función de: a) el nivel educativo requerido para ocupar el puesto vacante; b) el tamaño del establecimiento de trabajo -medido en cantidad de empleados-; y c) la localización del lugar de trabajo.

El nivel educativo

En las grandes compañías, en función del nivel de calificación que requiera el puesto disponible se realiza el contacto con postulantes de diferentes formas. A mayor nivel de calificación los medios de reclutamiento tienden a ser más selectivos, precisos y acotados, mientras que por el contrario, en el caso de puestos de menor jerarquía se utilizan mecanismos más masivos e inespecíficos.

En el primer caso, se tienden a utilizar estrategias que van desde los portales de empleo de internet como es el caso de ZonaJobs y Bumeran -

entre muchos otros- o redes sociales -particularmente LinkedIn y Facebook- a otras como consultoras de recursos humanos, bolsas de empleo -vinculadas o pertenecientes a universidades- y ascensos internos.

Para los puestos de trabajo de los escalafones más bajos el mecanismo, si bien no exclusivo pero si preponderante, es el de los referidos o “contactos” de quienes ya se encuentran trabajando. Esto no quiere decir que los referidos no constituyan una modalidad para puestos de mayor jerarquía, pero lo que suele suceder en estos casos, es que las personas que refieren a otras sean empleados de la compañía y los que son referidos, deban transitar el mismo camino en los procesos de selección que aquellos que provienen de, por ejemplo, consultoras.

Estas ideas ya presentaban protagonismo en el ideario de Robert Castel (1997), entre otros analistas de la exclusión sociolaboral. Según este pensador carecer de vínculos sociales restringe de un modo directo las posibilidades de acceso a oportunidades. Son estos “contactos” el medio más frecuentemente exitoso de acceso a los empleos, ya que la información de puestos vacantes brindada por familiares, amigos y conocidos es determinante, en ocasiones, para la obtención de un trabajo.

Asimismo, los testimonios de funcionarios de las consultoras ratifican que las empresas tienden a priorizar en la selección de personal a aquellos trabajadores sin episodios largos de inactividad o desempleo⁷.

⁷ A modo de ejemplo, el mismo MTEySS reconoce -si bien refiriéndose a la década de los noventa- el peso de la red de contactos en la (re)inserción laboral, “[...] debe destacarse un comportamiento estructural, con algunas variaciones derivadas del ciclo económico, que se manifiesta en que la mayor probabilidad de retornar al empleo formal ocurre al año de salir del sistema y es decreciente en los años posteriores, posiblemente reflejando que la estrategia de búsqueda laboral más frecuente son los contactos y las redes personales, que se deterioran con el tiempo. Las empresas prefieren tomar trabajadores que están en el mercado y no los que están desocupados. En general, y controlando por el factor demográfico, una vez transcurridos diez años desde su desvinculación, casi el 60% de los trabajadores en edad activa no consigue retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social” (MTEySS, 2007, p. 57).

En el caso de los candidatos de medio/bajo nivel educativo también se utilizan las consultoras de recursos humanos, aunque cuando se trata de incorporaciones masivas. En estas situaciones es que las consultoras tienden a publicar avisos en diarios para llegar a captar a los candidatos. Los portales de internet también se utilizan para puestos de baja calificación aunque el perfil buscado debe poseer dominio de herramientas informáticas y disponibilidad de dispositivos electrónicos, suele ser el caso de vendedores o administrativos, no así tanto de operarios no calificados.

“Tenemos una fuente muy desarrollada que es de referidos. O sea, de empleados propios que recomiendan y eso a nivel de operadores funciona mucho. También a nivel compañía el 30% de las búsquedas que cerramos es por referido. Pero a nivel de operadores en la planta el volumen de los currículums o contactos que te llegan es realmente alto. Esa te diría que sería probablemente la principal fuente en ese nivel. Y para vendedores igual, de todas formas, muchas veces postulamos en Bumeran y demás”

Cód. “G”

“En ciertos casos, se utilizan los avisos clasificados. Lo hacemos para puestos muy masivos en donde realmente necesitamos cubrir, no sé, un start up de un call center -como nos pasó- y necesitamos 300 telemarketers, y la verdad es que hay que buscar canales de captación rápidos, de alto impacto y que la gente llegue rápidamente. Pero sino nosotros usamos para perfiles profesionales muchísimo LinkedIn, Facebook, Twiter. O sea, todo lo que son redes sociales, para perfiles administrativos y profesionales son los número uno, digamos. Y para los más standard y posiciones más bajas usamos el resto de los canales de reclutamiento.

(...) Nosotros somos una empresa que estamos muy orientados a las industrias. Entonces, el 55% de los perfiles que nos solicitan, son perfiles industriales. Muchos de ellos no tienen acceso a internet. Por ahí tienen Facebook, pero lo utilizan como una fuente social, no como un canal de búsqueda de trabajo. Entonces, hacemos pegatinas en los postes de los colectivos, ponemos urnas en los supermercados. O sea, nos adaptamos al perfil que nos piden”

Cód. “I”

“Nosotros tenemos todo un plan de marca. Un plan con Universidades. De contactos con los vínculos con empresas y demás. Nosotros vamos a dar

charlas, cartelería⁸, difundimos las búsquedas ahí, etcétera. Universidades es un foco. Después tenemos acuerdos con buscadores de empleos, Zonajobs y Bumeran que son los que básicamente usamos. Tenemos LinkedIn con una página propia con usuario para rastrear ahí. Y después tenemos nuestra propia base de CVs que uno accede desde nuestra página, donde es como una de las fuentes que tenemos sin costo. Hoy es eso. Para algunas búsquedas puntuales hacemos difusiones un poquito más grandes. Para campañas de difusión de jóvenes profesionales hacemos alguna campaña en Facebook”

Cód. “G”⁹

En relación a los sindicatos, según los testimonios proporcionados, estos no suelen constituir uno de los medios más utilizados para reclutar personal. Solo un caso mencionó a estas organizaciones como mecanismos de reclutamiento:

“En lo sindical, nosotros tenemos acuerdos con nuestros sindicatos que les permitimos que ellos tengan una bolsa de trabajo. Entonces, para cada una de las posiciones siempre el sindicato está comunicado en que estamos buscando ciertos perfiles. Entonces aparecen familiares de las personas que trabajan acá. No tenemos problemas con incorporar un familiar. Siempre y cuando no estén en el mismo área, en el mismo horario, y manejando la caja. Digo, como algo básico, no pueden estar los dos... Pero el resto tenemos muchas familias acá incorporadas”.

Cód. “A”

El tamaño del establecimiento de trabajo

Tanto para el caso de las contrataciones por parte de particulares como en el caso de las pymes que requieren bajos niveles de calificación, el relevamiento indica que la del “referido” constituye la modalidad más frecuentemente utilizada en estos casos. Las agencias de personal eventual también lo son aunque en menor medida así como los avisos clasificados en diarios y la exposición de búsquedas en vidrieras/negocios. Por consiguiente, en pequeños establecimientos y hogares prevalecen mecanismos informales.

⁸ En este caso la cartelería se difunde en sitios estratégicos como universidades, no se trata de folletos de tirada masiva.

⁹ Recuérdese que en este caso se trata de una empresa orientada a la prestación de servicios profesionales.

En el caso de las pymes, el mecanismo preponderante es el de referidos y en segundo término las búsquedas mediante carteles en vidrieras o negocios. Cabe remarcar que en estos sectores los costos de publicación de ofertas también influyen en la decisión de la selección de mecanismos.

“En general, la pyme no se maneja a través de consultoras, se maneja en forma casi de: ‘Che, tenés alguno bueno’. O, pone un aviso en el diario y lo entrevista el dueño. No está acostumbrado o no está dispuesto a pagar el costo que cobra una consultora en búsqueda del personal (...)

Generalmente es el boca en boca, avisos, digamos, de la propia empresa. Porque tiene esa rareza la pyme, ¿no? no está dispuesta a pagar una consultora que le cobre por personal nuevo. No, no lo ve como necesario. Entonces es el propio dueño el que va y que toma y: ‘A ver, sentate. Ah, y contame. Y dónde...’. Entonces a veces ni referencias pide, es cómo le cayó esa persona en ese momento para tomarlo o no. Yo te diría que hay muchísima falta de profesionalización en el mercado laboral en cuanto a la toma de personal de una pyme. Hoy la pyme es mucho menos profesional para eso. El dueño de la pyme se basa en su intuición, se basa en cómo le cayó el muchacho o la chica, si le demostró tener conocimientos del área que está pidiendo. En general te estoy diciendo de 0 a 10 -cantidad de empleados-, ¿no? Ya de 10 a 50 ya tenés otro mercado, ya es otra cosa. Ya es una empresa mediana que ya toma otros recaudos, ¿no? Ya tiene una gente que si bien no es un departamento de personal, sí es el encargado administrativo que sabe cómo manejar personal”

Cód. “M”

“Avisos en la fábrica, en los diarios. Y después, sí, esto también, en las pymes está esta idea de que la gente está en los barrios, entonces el cartelito en la fábrica, la gente misma que trabaja”

Cód. “K”

Cuando se trata de hogares particulares prácticamente con exclusividad, el mecanismo utilizado es el de “referidos”. En las encuestas a los hogares se les efectuó la siguiente pregunta: “En su hogar al momento de contratar personal para reparaciones / refacciones (albañil, electricista, gasista, pintor, plomero, etc.), ¿cuál es el mecanismo de reclutamiento del personal, dónde busca? Los datos arrojaron que en un 94% de los casos los contratantes mencionaron frente a esta pregunta de carácter “abierto”, guiarse por recomendación o referencia de conocidos, familiares, y/o amigos.

Para el caso de las empleadas de servicio doméstico, las preguntas referían por una parte a aquellas que contaban con personal contratado “Si usted cuenta para las tareas generales del hogar (limpieza, etc.) con la ayuda de una empleada doméstica: ¿cómo la contactó?” y para quienes no: “¿Si tuviera que contratar una persona, cuál sería el mecanismo de reclutamiento, dónde buscaría?”, ambas preguntas abiertas. En la segunda pregunta, 93% mencionó referencias o recomendaciones de conocidos, mientras que en el primer caso, 87% de las respuestas hicieron mención de algún tipo de referencia, 8% no recordaban y 5% otros.

Las respuestas vinculadas a los mecanismos de reclutamiento, en su mayoría tanto para servicio doméstico como para la contratación de cuentapropistas fueron en la línea de las siguientes:

“A través de un conocido/familiar”

“Trabajaba en la casa de una amiga/vecina”

“Por ser familiar de un albañil que suele trabajar en el barrio”

“Por recomendación. Realiza tareas domésticas en mi trabajo”

“A través de la empleada de una amiga de mi madre”

“Es la esposa del encargado del edificio de al lado”

Cód. “N”

En estos casos influye el tipo de labor, dado que el cuidado de niños, la limpieza o reparaciones al interior de un hogar implica la ponderación de la confianza de quien ingresa al hogar.

Localización del lugar de trabajo

En el caso de las grandes compañías que disponen de sedes de trabajo - plantas, campos de cosecha, etc.- en zonas rurales o de baja densidad poblacional, es habitual la utilización de mecanismos de reclutamiento informales -referidos, carteles, además de búsquedas por medios audiovisuales locales-. Esto sucede porque al constituir “esa” empresa la principal fuente de empleo, el conocimiento de la existencia de vacantes

disponibles suele esparcirse rápidamente en función del tamaño de la ciudad o pueblo.

“En el caso de los no calificados es localmente y a través de los medios de comunicación locales, básicamente radios y televisión local. La gente escucha mucho la radio en el interior (...). Cuando la empresa publica algo en su cartelera, ya se entera todo el mundo.

Y aparte funciona mucho el ‘boca en boca’. Es decir, empieza a correrse la voz dentro del personal que la empresa está por tomar gente para cosecha. Entonces, ya los propios empleados te hacen llegar los currículums, o los datos o las referencias de primos, hijos, hermanos que están sin trabajo. Y que entonces, bueno van, se presentan espontáneamente. Entonces, nosotros en general tenemos a través de la publicación por radio local o de televisión y una base de gente que alguna vez se fue presentando para estos trabajos. Es gente, obviamente, toda de la zona”.

Cód. “D”

En estos casos, también operan las bolsas de empleo, muchas veces pertenecientes a los municipios, aunque su alcance suele ser muy acotado.

Modalidades de contratación

Revisión normativa

En términos normativos, existen esquemas jurídicos en los que se enmarcan las distintas modalidades de contratación laboral. La Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo- regula el empleo en el ámbito privado. En ella se estipulan la forma típica de contratación -por plazo indeterminado- así como las modalidades especiales -contrato de trabajo a plazo fijo, de temporada, eventual y de grupo-. Ciertas actividades quedan excluidas de esta norma y se regulan por otras leyes. Es el caso de las actividades agrarias¹⁰ (Ley N° 26.727 -Ley de Trabajo Agrario-) y la construcción (Ley N° 22.250 -Régimen Legal de Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción-)

¹⁰ Con excepción de las tareas de cosecha y/o empaque de frutas que sí se encuadran en la Ley de Contrato de Trabajo.

El ámbito público también se regula por una normativa particular, la Ley N° 25.164 -Regulación de Empleo Público Nacional-, y el ámbito de contrataciones de personal en hogares particulares lo hace bajo la norma N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-.

Ley de Contrato de Trabajo

Según la Ley de Contrato de Trabajo, la modalidad de contratación puede ser a plazo determinado o indeterminado, y a su vez a tiempo completo o parcial en relación a las horas que tiene la jornada de trabajo. En todas ellas se debe respetar la aplicación de los convenios colectivos de trabajo según actividad. Estos convenios celebrados entre trabajadores y empleadores contemplan la regulación de todos los aspectos de la relación laboral -salarios, jornadas, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc.-. Es preciso señalar que las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación¹¹.

En el caso del contrato a tiempo indeterminado -arts. 90 a 92-, lo previsto por la norma es que los primeros tres meses de trabajo son “a prueba”. En este período cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización, aunque sí con la obligación de preavisar¹². El empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba, a la vez que no puede para un mismo puesto hacer uso abusivo del período de prueba contratando diversos trabajadores.

El contrato a plazo fijo -arts. 93 a 95-, contempla aquellos casos en los que la relación laboral dura hasta el momento en que se pacta. Esta modalidad no puede superar los cinco años.

¹¹ Para un mayor detalle acerca de la naturaleza y alcances de la figura del convenio colectivo de trabajo, véase Goldin (2008).

¹² En este período ambas partes tienen los derechos y obligaciones propios de la relación laboral (incluyendo los derechos sindicales).

El contrato por temporada -arts. 96 a 98-, hace referencia particularmente a las actividades propias que se cumplen en determinadas épocas del año solamente y puede repetirse en cada ciclo según la naturaleza de la actividad. Durante el período que dure la actividad, el contrato rige normalmente mientras que en los períodos de receso, cesa la relación sin obligaciones de ambas partes. Bajo este sistema no se contempla el período de prueba. Esta modalidad se encuadra en la modalidad de indeterminado, ya que la ley establece que el trabajo implica un período de actividad y uno de receso. El derecho del trabajador en la siguiente temporada es el de ser incorporado en la siguiente¹³.

El contrato eventual celebrado entre un empleador y un trabajador contempla las relaciones laborales en las cuales: “la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador” -arts. 99 y 100-.

En rigor, dicha modalidad se aplica principalmente en situaciones en las cuales es necesario suplantar a una trabajador ausente o satisfacer una mayor demanda de trabajo. No obstante, según lo dispuesto por el Art. 71 de la Ley N° 24.013 -Ley de Empleo. Protección al trabajo- aquellas empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores, no pueden ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.

¹³ Para hacer efectivo tal derecho el empleador está obligado a convocar al trabajador a su puesto de trabajo. En caso que el empleador no realice la convocatoria, el trabajador podrá considerarse despedido y tendrá derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes por el tiempo efectivamente trabajado, sin tener en cuenta los períodos de receso (MTEySS, 2013a).

A diferencia del trabajador a plazo fijo, el trabajador eventual presta servicios extraordinarios siempre que no pueda saberse de antemano en qué momento va a finalizar la labor. Una aclaración importante es que esta modalidad contractual dado que media el fin de cumplir exigencias extraordinarias del mercado laboral no puede exceder los 6 meses en un año, ni los 12 en 3 años según lo dispone el artículo 72 de la Ley de Empleo -N° 24.013-. Ello en el caso que la contratación sea directa. Pero si la contratación es mediante consultoras o agencias debidamente registradas como tales ante el MTEySS, el Decreto 1694/2006, establece que se mantiene la regla de indeterminación de plazos en materia de la contratación de personal a través de empresas de servicios eventuales. En el caso que el motivo sea la sustitución transitoria de un trabajador permanente que goza de licencia, el contrato caduca cuando se reincorpora el trabajador reemplazado -Artículo 69 de la Ley N° 24.013-.

En el caso de las empresas de servicios eventuales, la relación que se establece entre estas y los trabajadores es un vínculo por tiempo indeterminado de carácter “permanente discontinuo”¹⁴. El artículo 5 del Decreto N° 1694/2006 P.E.N establece que: “a) el período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias no podrá superar los 45 días corridos o los 90 días, alternados en 1 año aniversario; b) el nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador; c) el nuevo destino de trabajo que otorgue la empresa de servicios eventuales podrá modificar el régimen horario, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre, o a tiempo total o parcial cuando no lo haya aceptado anteriormente; d) el lugar de prestación de tareas deberá estar comprendido dentro de un radio de 30 kilómetros del domicilio del trabajador; e) durante el período de suspensión, previsto en el inciso a), la empresa de servicios eventuales deberán notificar al trabajador, por telegrama colacionado o carta documento, su nuevo destino laboral,

¹⁴ En estos casos, el trabajador contratado se encuentra regido por la convención colectiva -Ley 25.877/2004-, es representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios.

informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo; f) transcurrido el plazo máximo fijado en el inciso a) sin que la empresa de servicios eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo (...) haciéndose acreedor de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso; y g) en caso de que la empresa de servicios eventuales hubiese asignado al trabajador nuevo destino laboral en forma fehaciente, y el mismo no retome sus tareas en el término de 48 horas, la empresa de servicios eventuales podrá denunciar el contrato de trabajo en los términos y condiciones previstos en (...) la Ley de Contrato de Trabajo”.

Asimismo, el artículo 29 bis de la LCT refiere: “El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva, será representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria”

Específicamente en relación a las empresas tercerizadas, la LCT establece en su artículo 30 que “quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social (...) El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la

relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”¹⁵

Otra modalidad de trabajo, refiere al contrato de grupo o por equipo - arts. 101 y 102 de la LCT-. Es el caso de un contrato celebrado entre un empleador y un grupo de trabajadores para la realización de una actividad o tareas comunes, de los cuales uno de ellos es el director del equipo. En esta modalidad, la relación entre el empleador y los trabajadores obedece a la LCT.

En relación a la contratación de estudiantes mayores de 18 años, rige la Ley N° 26.427 -Sistema de Pasantías Educativas- en el marco del sistema educativo nacional, para que los jóvenes puedan desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas. Bajo este régimen, los estudiantes pueden realizar durante un plazo máximo de dieciocho meses experiencias laborales con fines formativos. El sueldo de los estudiantes debe ser igual al salario mínimo del sector en forma proporcional a la carga horaria cumplida por el pasante, -no puede superar las 20 horas semanales-. Disponen asimismo de licencias y obra social de acuerdo con el convenio.

Cuentapropia

La categoría de cuentapropia nuclea a los trabajadores independientes que pueden ser autónomos o monotributistas, grupo que queda fuera de la LCT. La norma que contempla la modalidad de trabajo del monotributo es la Ley N° 24.977 -Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes- la cual en su artículo 2 define como tales a aquellas personas físicas que realicen venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios. Estos trabajadores independientes pueden trabajar a su vez en relación de dependencia.

¹⁵ En relación a la noción de “solidariamente responsable”, cabe resaltar que la interpretación en términos jurídicos puede variar y así lo demuestra un breve compendio de jurisprudencia analizado por Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015, p.p. 74 a 77) en relación a trayectorias jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia en materia de interpretación de normas vinculadas a la tercerización laboral.

En el cuentapropismo converge una heterogeneidad de relaciones laborales, que incluye desde profesionales independientes hasta trabajadores de oficio o subsistencia.

Esta categorización en ocasiones resulta una modalidad de “omisión” de la relación de dependencia. Por consiguiente, en estos casos, se entiende que hay fraude laboral cuando bajo la figura del monotributo, “una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración” -art 21 LCT-, caso en el que la relación laboral se encuadraría en la LCT.

El trabajo agrario

Las modalidades de contratación que contempla la Ley de Trabajo Agrario se encuentran en los artículos 16 a 22 de esta norma. En estos casos, existe el contrato de trabajo permanente de prestación continua, temporario y permanente discontinuo, por equipo o cuadrilla familiar.

Cuando la relación laboral es permanente de prestación continua se trata de una forma permanente como lo expresa su nombre del mismo modo que la modalidad de contratación a plazo indeterminado de la LCT, pero con la salvedad que no existe el período de prueba.

La forma de trabajo temporario o no permanente es aquella referida a explotaciones estacionales/temporarias propias de las actividades comprendidas por la norma (agrícola, pecuaria, forestal, ferias y remates de hacienda) y para los casos de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. En estos casos, al concluir la relación laboral, además del proporcional del sueldo anual complementario, percibe el trabajador una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al diez por ciento -10%- del total de las remuneraciones devengadas. La relación de trabajo aquí es por tiempo determinado. Cuando el contrato es temporario, el trabajador no dispone de estabilidad alguna y el empleador no debe preavisar. A diferencia de los trabajadores por temporada comprendidos en la LCT, en este caso, los empleadores no tienen la obligación de convocar al trabajador en cada contratación que haga el empleador.

Cuando el mismo empleador vuelve a convocar a un mismo trabajador a la siguiente temporada, el trabajador pasa a considerarse como permanente discontinuo en los términos de la Ley 26.727.

Permanente discontinuo es otra modalidad de contratación en la cual un mismo empleador contrata a un trabajador en forma consecutiva para labores estacionales o cíclicos. Es un trabajo por temporada en el cual se reserva el puesto para la siguiente. Comprenden estas relaciones los mismos derechos que los trabajadores permanentes. Esto es, en caso de despido sin justa causa -o de comienzo de la temporada sin ser convocado a su tarea-, este trabajador percibirá una indemnización en función de la temporada en las que ha prestado servicios y la antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados.

Los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad, se declaran como “trabajadores de temporada - reserva de puesto” durante los períodos en que no prestan servicios.

En el trabajo por equipo o cuadrilla familiar, el empleador y su respectiva familia pueden tomar parte en las tareas que se desarrollaren en las explotaciones siempre que no se emplee a menores de 16 años

El trabajo en la construcción

La Ley 22.250 que rige la actividad alcanza a todo empleador constructor que ejecute obras -construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación, demolición, montaje o instalación de partes- como así también a los empleadores de actividades complementarias de la construcción que contraten exclusivamente a individuos para ejecutar labores en tales obras.

Todo trabajador y empleador debe inscribirse en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción dependiente del MTEySS el cual dispone fundamentalmente de dos instrumentos: la Libreta de Aportes y el Fondo de Desempleo. El primero lo expide el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción -IERIC- y es el documento en el cual se consignan los datos del trabajador y principalmente se registra su historia laboral -contratos laborales y montos del Fondo de Desempleo-. El Fondo de Desempleo es un mecanismo especial creado para estos

trabajadores que reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la LCT. Este se encuentra conformado por un aporte obligatorio a cargo del empleador que debe realizarlo mensualmente a partir del comienzo de la relación laboral.

El servicio doméstico

El empleo en el servicio doméstico se encuentra excluido de la LCT¹⁶. El artículo 2 de esta norma establece en forma explícita que las disposiciones de la ley no son aplicables a estos trabajadores. El sector se rige por la Ley 26.844 del año 2013 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo de Casas Particulares-, la cual equipara los derechos de estas trabajadoras a aquellos de los trabajadores contemplados en la LCT.

La modalidad de trabajo es en relación de dependencia -pudiendo la trabajadora desempeñarse en una o varias casas- y el registro se realiza en forma directa por parte del empleador en la Administración Federal de Ingresos Públicos.

A partir de la Ley 26.063/05 las personas dadoras de trabajo del personal del servicio doméstico, pasan a poder deducir de la ganancia bruta gravada, el total de los importes abonados en el período fiscal.

Modalidades preponderantes de contratación relevadas

En un intento de simplificación exagerada, es posible afirmar que a mayor tamaño del establecimiento las relaciones laborales en su interior se encuentran más cabalmente comprendidas en las normas del apartado precedente. Sin embargo, cuando se trata de contrataciones efectuadas por particulares y pequeñas empresas, la ilegalidad en términos de no registro tiende a ser la modalidad por la que se rigen cuantiosas de estas relaciones laborales¹⁷.

¹⁶ Las actividades comprendidas en este sistema son mucamas, niñeras, cocineras, jardineros, caseros, amas de llaves, damas de compañía, mayordomos, institutrices, nurses o gobernantas.

¹⁷ Un encuadre acerca de estas modalidades contractuales no estandarizadas puede ser consultado en OIT (2015).

Grandes compañías

La mayoría de las relaciones laborales en las grandes empresas se encuentran regidas por contratados a tiempo indeterminado. No obstante, también se registran casos de modalidades contractuales no acordes a la relación trabajador-empleador que se da en la práctica. De modo que si bien no se incurre en la contratación de empleo no registrado, en ocasiones se utilizan encuadres normativos no apropiados. En general ello ocurre con el propósito de morigerar costos y responsabilidades laborales. Es el caso de la contratación de monotributistas -cuando en realidad se trata de trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia-, y el caso de contrataciones vía empresas intermediarias. En el último caso, las modalidades contractuales que se abren son básicamente tres. Estas empresas brindan servicios de búsqueda y selección de personal realizando tareas de reclutamiento, selección de candidatos, y seguimiento de las incorporaciones-; servicios de personal temporario o eventual; y lo que suele denominarse *outsourcing*, es decir subcontrataciones en la que el trabajador desarrolla su labor en y para una empresa pero su relación de dependencia se establece con otra -situaciones en las cuales la modalidad contractual reviste la calidad de eventual-¹⁸.

Cuando las búsquedas de personal no implican una relación de dependencia con respecto de las empresas que realizaron la búsqueda, no se presenta contradicción ni conflicto normativo alguno. Ahora bien, en los casos de contrataciones vía consultoras o agencias de empleo eventual -cuando se trata de actividades tercerizadas-, el panorama tiende a tornarse más complejo e impreciso.

Desde comienzos de los ochenta se han reglamentado las actividades de las empresas de servicios eventuales. En sus orígenes, ofrecían personal para el reemplazo de algún trabajador ausente, para que hiciera frente a

¹⁸ Aunque puede suceder que el trabajador termine prestando servicios a tiempo indeterminado para la firma contratante y desvinculándose de la agencia. Cabe la aclaración que existe un interés de estas corporaciones intermediarias por la contratación permanente de trabajadores porque llevan al mercado el nombre y la imagen de la agencia que intermedió en su contratación (Koene, B. y K. Purcell, 2004).

picos de trabajo ocasionales o a necesidades puntuales y transitorias. Sin embargo, tendieron a cubrir puestos de trabajo de carácter permanentes referidos a tareas propias de la actividad normal de las empresas, constituyendo la nómina del plantel regular y efectiva. De este modo, esta modalidad de contratación pasaba a encubrir períodos de prueba que no estarían autorizados por ley. Ello constituye uno de los motivos por el cual en la actualidad los empleadores pueden contratar los servicios de empresas de servicios eventuales¹⁹.

De todos modos, persisten situaciones conflictivas dado que tanto el empleo eventual como la subcontratación ofrecen vías indirectas para contratar fuerza de trabajo, reduciendo costos laborales directos e indirectos y por consiguiente eludiendo en ocasiones el costo real asociado a la seguridad social²⁰. Esta utilización por parte de las empresas de fuerza de trabajo contratada y pagada por contratistas independientes a la empresa, pone a los trabajadores en situaciones especialmente precarias y al mismo tiempo permite que el empleador auténtico pueda llegar a negar las acusaciones en caso de cese de las actividades o de reconocimiento de los derechos (Magdoff, F. y Magdoff, H., 2004).

Un ejemplo de tercerización lo proporciona la siguiente cita

"del total de empleados, hay que sumarle 25.000 mil que están en los 'call' de terceros. Como no nos da el volumen de atención, hay sectores tanto técnicos como de atención o venta telefónica que los tenemos con terceros"

Cód. "A"

Las empresas tercerizadas a su vez pueden efectuar sus contrataciones mediante diversas alternativas: tiempo indeterminado, a plazo fijo, de temporada y eventual en forma directa. Inclusive pueden ellas asimismo incurrir en la contratación de empresas de servicios eventuales. Con lo cual existe la probabilidad que un trabajador por ejemplo de un *call*

¹⁹ Siempre que se encuentren habilitadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Las empresas de servicios eventuales encuentran reglamentada su actividad en el Decreto N° 1694/2006 P.E.N

²⁰ Para un mayor desarrollo acerca de las diversas modalidades de subcontrataciones, véase Goldin (2008)

center que trabaja en y para una determinada empresa, se encuentre en relación de dependencia con una agencia eventual que a su vez fue contratada por una firma tercerizada que a su vez fue contratada por la empresa en la que efectivamente se realiza la labor. Estableciéndose una cadena de intermediarios que puede jugar en contra del cumplimiento pleno de derechos para con el trabajador. Tal como sostienen Basualdo, Esponda, Gianibelli y Morales (2015) “en la cadena de la tercerización, el eslabón más débil es el trabajador”.

Comúnmente, en el resto de los sectores, cuando esto sucede se nuclea en tareas como las de administración del comedor, seguridad, personal de maestranza/mantenimiento.

La normativa argentina ampara al trabajo eventual. Al mismo tiempo, en relación a la responsabilidad que le confiere a las empresas, da a entender que cuando el personal suministrado por una empresa de servicios eventuales no presta tareas que revisten la calidad de eventual, tanto la empresa como la agencia de personal eventual incurren en fraude laboral. Por lo tanto, la utilización de esta figura “eventual” debe ser extraordinaria dado que manifiestamente la ley impone la prohibición de la utilización de estos contratos para cubrir puestos de trabajo permanentes. Del mismo modo, si se utiliza la forma “eventual” como paso intermedio antes de la contratación a tiempo indeterminado también se estaría obrando por fuera de lo dispuesto en la normativa vigente -más allá que la contratación finalmente a plazo indeterminado sea para la agencia o la empresa-. En estos casos uno de los efectos colaterales es que se puede llegar a extender el plazo de incertidumbre laboral del trabajador -más allá de los tres meses de prueba que contempla la norma de contrato a plazo indeterminado-.

Algunas grandes empresas demandan mayor personal por picos de producción. Pueden ser los casos de una empresa de bebidas en verano, un laboratorio medicinal en invierno para la producción de antigripales o la temporada de fiestas para un supermercado. En estos casos lo usual es que durante el período de intensificación de la producción/venta, se contrate personal bajo la figura de “eventual”.

“A fin de año nosotros tenemos que reforzar las líneas de caja, y ahí si tomamos gente y después si damos de baja porque no los necesitamos (...) ahí

es donde nos manejamos con el personal eventual (...) tomamos personal de refuerzo para esa época del año a través de consultoras.

(...) Para las posiciones operativas de tienda, en Buenos Aires, trabajamos con agencias de personal eventual. (...)Durante los primeros tres meses está bajo el contrato de agencia -como eventual- y después pasa directamente a contrato.

(...) Nuestra empresa tiene dotación propia, pero también los proveedores ofrecen repositorios externos (...). Los primeros tres meses están por consultora, o sea por agencia de personal eventual en Buenos Aires. Entran, a los tres meses quedan, si pasan el período de prueba, digamos, quedan en la compañía y ahí sí se los toma directamente por nómina. En el interior es contratación directa, con contrato a prueba”

Cód. “E”

La cita precedente muestra el contraste entre una situación de contratación directa -en el interior- y la utilización de la figura de eventual antes de la incorporación permanente -en Buenos Aires-.

“(...) esta figura del personal eventual es una muy buena oportunidad para primer empleo, por ejemplo. Muchísimos de los programas de los ‘Jóvenes Profesionales’ entran bajo la figura de personal eventual y después tienen la oportunidad más de un 70% de quedar efectivos en la empresa. O sea, lo toman a prueba como para ver si la persona les resulta, si se adapta, y si la persona también se siente cómoda o no en ese ámbito”

Cód. “E”

Al no existir parámetros preestablecidos que permitan acreditar la adecuación de la categoría de “eventual” de las contrataciones, se observa la naturalización del empleo eventual respecto de tareas no necesariamente “eventuales”

La contratación como eventual llevada a cabo por una empresa que opera como tercerizada contribuye en ocasiones al deterioro de las condiciones de trabajo en particular en relación a la inestabilidad laboral y salarial en una lógica de intento de reducción de costos laborales y de transferencia de riesgos a terceros.

Como se puede apreciar, se encuentra implícita la idea que el “eventual” en ocasiones se utiliza como contrato intermedio, ampliando el “período de prueba”. Según lo establecido por la ley, la figura legal que

corresponde a estas situaciones debiera ser de pasantes si se trata de jóvenes por un plazo determinado y menos de 20 horas semanales; o por temporada; o permanentes y en todo caso hacer uso del período de prueba de 3 meses. No se trata de un empleo con características eventuales.

Esta práctica trae entre otros, el corolario de la extensión en el tiempo de la incertidumbre del trabajador acerca de la permanencia en el puesto. Cuando previamente a la contratación por tiempo indefinido, el trabajador se desempeñó como eventual, el detalle aquí, es que se le suma el período de eventual y luego los tres meses de prueba que contempla el contrato a plazo indeterminado, por lo cual es posible que opere una reducción en los derechos que les corresponden.

“¿Qué quiere decir esto de la figura del personal eventual? Nosotros hacemos todo el proceso de reclutamiento y selección de los candidatos, ¿sí? Esa persona firma contrato laboral con nuestra empresa. O sea, es empleado de (nombre de la consultora) y presta servicios por un tiempo preestablecido en nuestras empresas clientes (...) Nuestra empresa liquida el sueldo, ¿sí? De su personal temporario. Además de liquidarle el sueldo, por supuesto que le hace todas las cargas sociales que correspondan por ley, ¿sí? O sea, la persona está en un encuadre en blanco 100% con todas las características que esto requiere. Paga seguro de vida, su ART, su salario, sus comisiones, su jubilación. Bueno, todos los conceptos que conllevan un recibo de sueldo. Le paga sus vacaciones como si fuera un empleado efectivo, ¿sí? como cualquier otro. Tiene exactamente las mismas condiciones.

Un trabajador puede estar bajo el régimen de trabajo eventual hasta 18 meses. La realidad es que digamos hay muchos esquemas²¹. Lo formal es hasta el año y medio. Este tiempo va cambiando según la ley se va actualizando, los tiempos se acortan o se extienden. Pero lo habitual es que el personal eventual sea contratado, por ejemplo, por un esquema de pico de producción. (...) la persona por ejemplo trabaja por ese mes, termina su trabajo, nosotros le emitimos por supuesto la liquidación final, todo lo que corresponde como si fuese un trabajador efectivo y la persona tiene la posibilidad de empezar un nuevo trabajo, que nosotros le buscamos o por ahí la persona elige o consigue

²¹ La norma establece que “La duración de la causa que diera origen a estos contratos (eventuales) no podrá exceder de seis (6) meses por año y hasta un máximo de un (1) año en un período de tres (3) años. (Ley de Empleo N° 24.013, art. 72), quedan excluidas las empresas de servicios eventuales en las cuales no rige un plazo máximo.

antes por una competencia. O quizás muchas veces lo efectivizan. O sea les gustó un montón se les hace un huequito en su planta y me dice: 'a este me lo voy a quedar'. ¿Sí? Entonces esta persona renuncia digamos a lo que es su trabajo eventual, para pasar a ser personal efectivo. Son 18 meses de forma continua como máximo. Vencidos los 18 meses podría retomar como trabajador eventual en otra empresa".

Cód. "I"

La siguiente cita refiere al contrato "por temporada", en el cual el marco normativo pareciera ser el adecuado a la relación laboral

"(...) en toda nuestra compañía los contratos en su mayoría son a tiempo indeterminado. (...) cuando es nuestro pico de temporada alta, entonces las dotaciones en la planta se incrementan, porque trabajamos en más cantidad de turnos y demás, entonces tomamos por contrato temporal. O sea, si ellos quieren la temporada que viene los volvemos a llamar. Y es un vínculo a tiempo indeterminado mientras que ellos quieran mantener ese tipo de contrato, ¿no? Contrato por temporada".

Cód. "G"

En las empresas agropecuarias se dan ciertas peculiaridades a raíz de la ley de Trabajo Agrario mediante la cual se contemplan mecanismos de contratación específicos para el sector. No obstante, el régimen que comprende a los trabajadores rurales establece derechos y obligaciones asimilables a los de los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

En términos generales, el trabajador temporario rural o no permanente es asimilable al trabajador a plazo fijo de la LCT; el trabajador rural de prestación discontinua al trabajador por temporada de la LCT -en ambos casos se reserva el puesto y el período de receso permite el cobro de la Asignación Universal por Hijo- y el trabajo permanente de prestación continua se contempla en ambas normativas pero en el caso del trabajador rural no permite el período de prueba.

"La modalidad de contratación es en blanco (...) en el régimen rural tenés el permanente y el no permanente. En el último caso, 'te tomo estos tres meses y no tengo ninguna obligación de tomarte el año que viene'. (...) En el caso de cosecha de frutas, está incluido bajo el convenio de la cosecha y empaque de frutas con lo cual, está excluido del régimen rural. Y ahí, la figura son todos permanentes de prestación discontinua. Con lo cual, tanto para la cosecha de

frutas como para los permanentes de prestación discontinua en la actividad cañera, lo que se da es un trabajo estacional pero la relación es permanente. Entonces, la persona todos los años viene a trabajar en el mes de abril y termina su trabajo en el mes de septiembre. El año que viene, si yo no lo llamo él se presenta, golpea la puerta en abril y dice: ‘vengo a trabajar’. Si yo le digo no te voy a dar trabajo, lo tengo que indemnizar por la antigüedad que haya acumulado en la cantidad de meses que trabajo. Para hacer fácil la cuenta, si trabaja cuatro meses por año, trabajó 10 años son 40 meses, 40 meses son prácticamente 4 años de indemnización. O sea, la diferencia entre el eventual del régimen rural y el permanente de prestación discontinua del régimen que tenemos nosotros, que es convenio colectivo, es que tengo que darle trabajo porque el trabajo es permanente, pero lo está haciendo discontinuo. Si yo una temporada no le doy trabajo lo tengo que indemnizar, igual que a uno que viene trabajando todos los días y un buen día le digo: ‘no vengas más’, ese día lo tengo que indemnizar (...)

Los que nosotros tenemos son solos permanente bajo el régimen rural. Los que serían no permanentes, en realidad, son de prestación discontinua bajo otro régimen. Que es de convenio colectivo de cosecha y empaque de frutas. Con lo cual, no tengo no permanentes, (...) Entonces, los que tengo bajo el régimen rural son solamente permanentes. Los que no son permanentes o que no tiene trabajo los 12 meses del año están bajo régimen de ley de contrato de trabajo, por este convenio colectivo. Con lo cual, tienen trabajo cuatro meses al año, pero tengo que darle trabajo todos los años”.

Cód. “D”

Pymes y particulares

Las pymes reconocen que una parte no despreciable del personal que se desempeña en estos establecimientos lo hace en forma no registrada. Los datos estadísticos también lo indican como se presentó precedentemente. Del mismo modo, los empleadores que emplean cuentapropias en sus hogares particulares también reconocen efectuar contrataciones preponderantemente informales.

El primer argumento que suele señalarse desde el sector de las pymes, es que las cargas sociales constituyen un obstáculo para la contratación de personal. Sin embargo, existen también otros argumentos que suelen estar presentes en los relatos de los referentes pymes. Entre los más frecuentemente mencionados se encuentran: estructuras pequeñas e

informales en su organización interna y por tanto desprolijas, incertidumbre económica, baja productividad, dificultad del acceso a crédito y falta de asesoramiento en las decisiones económicas, entre otras.

(en relación al no registro) “es el costo laboral el que de alguna manera las empresas con niveles bajos de productividad y de rentabilidad terminan evadiendo. También hay un problema de cultura empresarial, de prolijidad en los procedimientos (...) Yo creo que la explicación es por mitades iguales, una mitad por rentabilidad, informalidad por rentabilidad y que deriva de la baja productividad y eso deriva de la baja capitalización en términos tecnológicos de la empresa, y eso deriva a su vez de justamente una economía que no tiene acceso a crédito productivo, entonces ‘la máquina hay que comprarla cash y amortizarla inmediatamente’, eso repercute en la productividad y la productividad repercute en los bajos salarios. Y el bajo salario hace que digamos, toda la plata que la empresa produce se la quiere pagar al tipo en el bolsillo. Eso es una parte.

La otra es una cultura, digamos falta de profesionalización en la gestión. Entonces, a veces falta de precisión en los cálculos, falta de precisión en los costos. También son empresas en un mundo muy incierto. Entonces, cuando uno toma un trabajador en relación de dependencia con la carga que eso significa, que es una carga muy importante. Tiene que estar seguro que el ciclo económico es un ciclo que le va a permitir bancar ese puesto de trabajo ¿no? Son empresas que están en mundos muy competitivos, aquí no hay oligopolio, no hay monopolio. Aquí la vida es difícil y muy competitiva y además hay presión externa. Entonces en ese mundo es difícil para ellos tener un horizonte de planeamiento largo (...) es todo un cúmulo de circunstancias que va empujando a la informalidad. Estas son empresas que no tienen un asesor macroeconómico para que les diga el ciclo este va a durar... o en el 2014 se cae. Entonces realmente es un ambiente de alta incertidumbre (...), entonces hay necesidad de evadir y hay un problema de incertidumbre y de capacidad de internalizar la incertidumbre en los procesos decisorios de la empresa (...)

Solo el 20% de estas empresas tienen normas de certificación de calidad, que para tener normas significa tener un manual de procedimientos, significa tener de alguna manera un manual de organización interna que estas empresas, a veces, no tienen.

(...) (los empresarios pymes) ganan poco, tienen que reinvertirlo, no hay acceso al crédito, no pueden capitalizarse con máquinas. Entonces baja la productividad, pagan poco, están en un mercado de tremenda competencia”

Cod. “K”

Las expectativas a futuro son referenciadas como un factor en las decisiones vinculadas a las contrataciones

“El incentivo tiene que ver con la inversión, tiene que ver justamente con las líneas de crédito, con todo lo que es el apoyo financiero. Vos querés crecer, tenés un mercado que va para adelante, estás creciendo y vos necesitás comprar más máquinas, contratar más personal, ahí necesitás la línea de crédito subsidiada y necesitás crédito blando. Para seguir creciendo, para seguir abasteciendo, para llenar el mercado de bienes y servicios. Ahora bien, si yo veo que adelante la cosa se pone mal, por ahí te pido el crédito, por ahí compro una máquina y la tapo para cuando haya tiempos mejores. ¿Por qué? Porque casi me regalan la máquina si vos medís inflación versus tasa real me la están regalando. Entonces por ahí sí accedés de un punto de vista especulativo. Pero no porque creas que vas a crecer. Entonces, tienen mucho que ver las expectativas para la toma de decisiones, por ejemplo de endeudarte. Entonces ¿para qué yo voy de mi plata a poner plata para traer una máquina nueva si sé que se viene lo raro? En Argentina. ¿Y ahora con qué nos enfrentaremos, no?”

Cód. “M”

Entre las modalidades de contratación más difundidas en el sector pyme, se destacan aquellas en relación de dependencia “encubierta” bajo la figura del monotributo o aquellas en las cuales el registro laboral es bajo la modalidad de relación de dependencia, pero se declaran menos horas de trabajo que las efectivamente cumplidas por el trabajador o se lo categoriza en un rango inferior al que habilidades y responsabilidades de su puesto corresponden, o bien se contempla a los trabajadores bajo una modalidad contractual de “pasante” cuando en realidad no lo son.

“Lo que nosotros vemos es subvaluación de sueldos. Es decir, te pago el mínimo pero en realidad tu sueldo es mayor, donde si hay una parte en negro, obviamente. Lo que se llama enanización del contrato. Es decir, te contrato en blanco part-time y trabajas ocho horas, o te contrato en forma pasante, porque vos sos una estudiante de la facultad, pero la realidad es que vas a trabajar ocho horas, cuando la ley de pasantías me dice que tenés que trabajar cuatro, por ejemplo.

(...) En el sector de servicios hay algo de precarización. Pero el resto es muchísimo, muchísimo monotributo, ¿no? Muchísimo. Como creyendo que es una forma de pagar menos cargas sociales en blanco.

(...) la realidad es que si hoy la AFIP o Ministerio de Trabajo se ponen en fiscalistas, en una posición como corresponde, en aplicar la ley, hoy habría muchas pymes en problemas, ¿sí? Algunas las hay. Algunas tuvieron sus dolores de cabeza ¿Por qué? Porque una de las inspecciones que hace habitualmente el Ministerio de Trabajo llega a tu empresa y empieza a contar. Entonces te dice a vos: '¿cómo te llamas?, ¿cuándo entraste?, ¿cuánto ganás?', y anota. Después lo cotejan con el listado de ANSES, que ya últimamente lo están haciendo en línea. (...) Entonces le preguntan: '¿y este señor, cómo es que está acá?', 'y no, yo lo contrato por monotributo'. Hay veces que la AFIP lo acepta y la mayoría de las veces la AFIP le genera el ajuste retroactivo, lo intima a que lo regularice, etcétera. Por eso digo, es relativo lo del monotributo. En el mientras tanto, hasta que no te inspeccionen. Y hasta que no tengas un tema laboral con esa persona. Porque esa persona se da por despedida y te exige aportes y contribuciones, multa automática por empleo en negro. Es decir, te hace de goma. Todo lo que ahorraste antes te lo saca después.

(...) La contratación de monotributo en una fábrica no la podés usar para que este todo el día trabajando dentro de la línea por ejemplo. Por ahí vos contratás un monotributista para que haga mantenimiento. Entonces el sindicato por uno no te van hacer problema, por dos tampoco. La realidad es que el monotributo... el empleo disfrazado de monotributo sea en determinadas áreas, no se puede dar en el área más neurálgica de la fábrica. En el sector comercial corrés con el riesgo de que a vos te vengan del Ministerio de Trabajo y te empiecen a hacer ese recuento. Que hizo un trabajo muy importante el Ministerio y la AFIP, en estos últimos cinco años de ir empresa por empresa a tomar nota de quién sos. El monotributo se está dando mucho obviamente en servicios, muchísimo; en el sector comercial un poco, en el sector industrial en determinadas áreas. Pero en general si es muy utilizado por las pymes"

Cód. "M"

Se han realizado estudios que buscan identificar las mayores dificultades que enfrenta el sector pymes. En algunos casos sorprende la relevancia asignada a la normativa laboral:

El Observatorio Pyme en el año 2009 relevó algunos indicadores del comercio. En el marco de la Encuesta Estructural a PyMEs del Comercio Mayorista entre otras cuestiones consultó a los comerciantes acerca de los problemas considerados muy relevantes para las pymes del sector.

A continuación se mencionan cuáles han sido los destacados como más relevantes y su porcentaje de aparición en las encuestas

69% Alta participación de los impuestos en el costo final de los bienes vendidos

63% Disminución de la rentabilidad

62% Aumento de los costos

53% Caída de las ventas

47% Retraso en los pagos de los clientes

42% Alto grado de evasión de los competidores locales

34% Dificultades en la obtención de financiamiento

33% Fuerte competencia en el mercado interno

30% Elevados costos financieros

10% Fuerte competencia en los mercados internacionales

9% Insuficiente capacidad instalada

Metodología utilizada: Entre los meses de abril y agosto de 2009 se relevó a una muestra de aproximadamente 210 PyMEs de Comercio Mayorista de entre 5 y 150 ocupados incorporadas en Directorio Nacional Único de Empresas -DINUE- realizado por el Indec. Para segmentar la muestra, se consideraron a todas las empresas cuya actividad principal puede clasificarse en el código 51 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas-

(Fundación Observatorio PyME, 2010)

En el caso de las contrataciones de servicio doméstico en hogares particulares, se realizó un relevamiento mediante un formulario de encuestas online. Las encuestas arrojaron que de 48 casos relevados, 22 tenían a sus empleadas registradas. No obstante, según los datos de la eph, las cifras de no registro oscilan para el año 2012 el 80% en el servicio doméstico (CITRADIS, 2012)²². Por su parte, en términos de jornadas laborales, la fuente arrojó que del total de hogares en los cuales trabaja una empleada doméstica, más del 40% lo hace de 1 a 5 horas semanales, menos del 20% de 6 a 11 horas semanales y solo un 10% más de 36 horas semanales.

Entre las principales explicaciones a la elevada tasa de no registro en el sector, cabe mencionar que esta actividad laboral se realiza a puertas cerradas -dentro de viviendas particulares- y ello dificulta la labor de los organismos de inspección. Por otra parte, la relación entre trabajadora y empleadora puede discrepar -en no pocas ocasiones- del clásico vínculo asalariado-patrón, y no es extraño que ni la trabajadora ni la empleadora se reconozcan integrando una relación laboral. Ello puede conducir tanto a relaciones de extrema confianza como a actos emparentados con el vasallaje en los cuales no es recurrente que se plantee la necesidad/obligación de tributar las cargas sociales.

Además, operan otros factores que pueden ejercer alguna incidencia también en el elevado nivel de informalidad del sector. Por ejemplo, el hecho de que una proporción elevada de las empleadas domésticas sean migrantes internacionales. Puede estimarse que en el período 2004-2012, una de cada cinco trabajadoras del servicio doméstico que residen en el Gran Buenos Aires proviene mayoritariamente de Paraguay, Perú o Bolivia, en ese orden (Sconfienza, M. E, y Groisman, F., 2013b).

Finalmente, otro factor que atenta contra la formalización de las relaciones laborales es la dificultad que enfrentan las asociaciones gremiales o sindicatos del sector para incrementar su representatividad

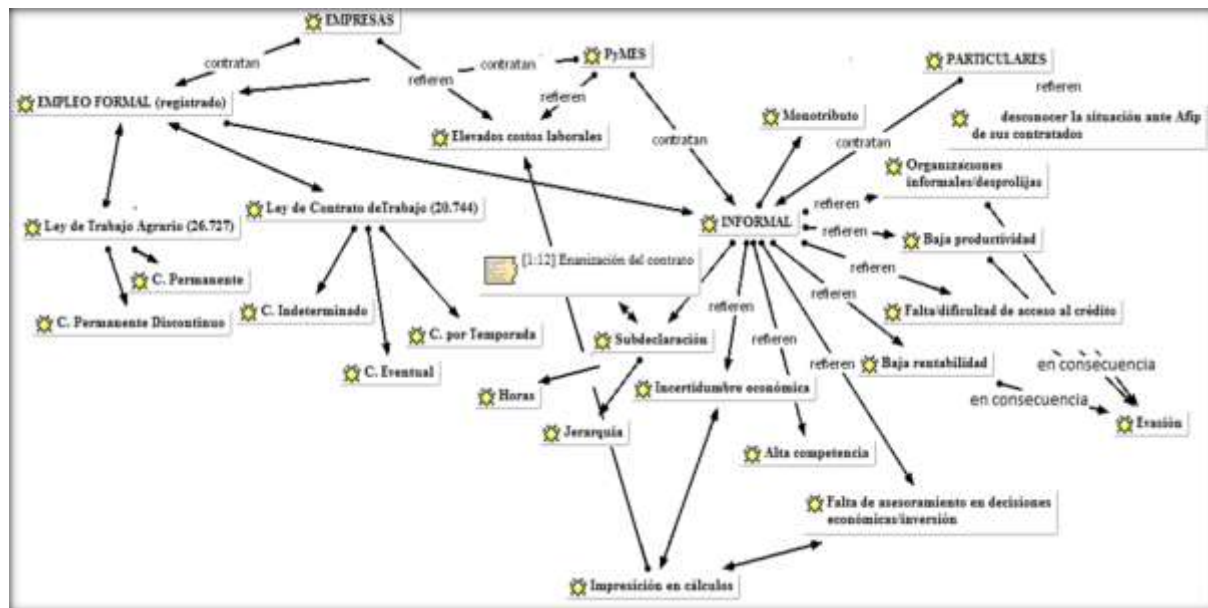
²² A partir de ello se deduce que en la encuesta aplicada pueda existir un problema de sesgo, dado que los encuestados vía "online" no conforma una muestra aleatoria, como sí lo son quienes participan de la muestra que utiliza la eph.

entre las trabajadoras. Consecuentemente, las empleadas domésticas disponen de una escasa capacidad de presión y un débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

Para el caso de las contrataciones referidas a reparaciones / refacciones al interior de los hogares, en el relevamiento efectuado, ante la pregunta: “conoce la situación ante la AFIP del personal que contrata”, 77% de los casos mencionaron desconocer la situación ante AFIP del personal contratado mientras que 6% mencionó conocer que trabajan en forma no registrada -informal-.

A continuación se grafica un esquema que comprende algunas de las modalidades de contratación más frecuentemente citadas en la investigación según se trate de grandes compañías, pymes o particulares.

Gráfico 3. Modalidades de contratación



Fuente: Elaboración propia en base a relevamientos cualitativos procesados mediante Atlas Ti.

Argumentos que asumen protagonismo en las decisiones de contratar

La edad constituye uno de los temas, aunque no siempre analizados con exhaustividad, de mayor protagonismo en las decisiones relativas a la incorporación de personal. Si bien existen varios documentos que abordan la perspectiva de los jóvenes, en el caso de los adultos la disponibilidad de información aún resulta acotada, en particular para el caso argentino.

A lo largo del trabajo de entrevistas realizadas a referentes del mundo empresario se ha abordado esta temática en forma directa -mediante preguntas que explícitamente referían a la existencia o no de preferencias ligadas a la edad de los candidatos-, y de manera indirecta -los entrevistados recurrentemente han mencionado la cuestión de la edad-.

Ante las preguntas referidas a la prevalencia de criterios de preferencia por los jóvenes, en general no se admitió en forma directa, no obstante la gran mayoría de las incorporaciones que realizan las empresas se concentran en este grupo.

Muchas veces, no es solo el criterio de la edad el que determina la exclusión de oferta de trabajo ante eventuales incorporaciones laborales, sino también el nivel educativo. En aquellos casos en los cuales ciertas tareas no parecieran requerir niveles educativos mínimos, la existencia de umbrales de ingreso como “el nivel secundario completo” parecieran ser simplemente eso, un umbral para limitar la oferta de trabajo que se presenta ante cada nueva búsqueda.

Varias de las empresas relevadas, dieron cuenta que en general, el primer filtro de los postulantes es vía web. Esto es porque al solicitar la descripción del nivel educativo obtenido ya se van quedando afuera aquellos que no cumplen con este mínimo. Si los puestos que se buscan son de baja calificación, es probable que el aspirante no disponga de medios electrónicos para conocer las ofertas de trabajo y por tanto para postularse. De este modo, en estos casos los avisos vía web estarían operando como un triple umbral de ingreso. En primer lugar el acceso a internet y el dominio de herramientas informáticas para buscar y aplicar a vacantes; en segundo lugar el filtro de la edad, ya que en muchas ocasiones aquellos de más edad disponen de conocimientos más

acotados sobre estas herramientas; y en tercer lugar, el nivel educativo que se declare en caso de enviar solicitudes vía internet.

A modo de graficar esta situación se seleccionó un ejemplo de criterios requeridos por empleadores en una bolsa de empleo disponible online. Una organización sin fines de lucro que realiza la labor de intermediación laboral mediante este instrumento, la bolsa de empleo, permite apreciar que una gran cantidad de las búsquedas muestran la tendencia de los empleadores de ponderar niveles educativos y franjas etarias restringidas que a simple vista parecieran no corresponderse con los puestos de trabajo. Se realizó un sombreado en aquellas celdas en las cuales aparentemente, en principio, no se estarían correspondiendo la edad o calificación requerida con el puesto de trabajo ofrecido (esquema 2).

Es probable que ciertas tareas que parezcan no requerir el nivel medio completo, en la práctica sí lo requieran, dado que deben aplicar conocimientos o habilidades típicamente adquiridas en ese nivel, lo mismo puede suceder con la edad, en el caso que ciertos puestos requieran de aptitudes físicas. No obstante, puede que no sea así, que los requisitos operen simplemente como umbral para limitar la oferta de trabajo que se presente ante las búsquedas en contextos monopsónicos como el argentino, en los cuales la oferta laboral tiende a exceder la demanda²³.

²³ Se incluyen en el diagrama ofrecimientos que no presentan limitaciones en relación a la edad o el nivel educativo, o que refieren a puestos de trabajo para profesionales con el propósito de no sesgar la evidencia.

Esquema 2. Ejemplo de demandas laborales publicadas por una ONG

Posición	Edad	Estudios
Encargado/a de edificio con vivienda	25 a 35 años	secundario completo
Operario de sepultura para cementerio		
Encargado de cuentas corrientes	28 a 40 años	secundario completo
Auxiliar administrativo / a contable	a partir de 20	secundario completo
Coord. de cobranzas y facturación	35 a 48 años	universitarios graduados o próximos a graduarse
Asesor comercial	27 a 42 años	secundario completo
Responsable administrativo / a	30 a 50 años	secundario completo o universitarios en curso
Cuidadora para niños	28 a 60 años	secundario completo (no excluyente)
Técnico junior de aire acondicionado	18 a 21 años	secundario completo
Asistente contable	30 a 45 años	secundario completo
Vendedor	25 a 45 años	secundario completo
Fumigador	18 a 40 años	Secundario completo (excl.) Técn. Quím. Favor.
Operario calificado de depósito	18 a 35 años	secundario completo
Empleada administrativa	25 a 45 años	secundario completo
Analista de cuentas a pagar	30 a 45 años	secundario completo
Administrativo en ventas	hasta 35 años	secundario completo
Administrativo contable	mayor de 21	secundario completo
Empleada administrativa	21 a 60 años	secundario completo
Cadete	20 a 30 años	primario completo
Cadete administrativo	20 a 30 años	primario completo
Empleado de expedición y depósito	25 a 35 años	secundario completo
Jefe de obra	30 a 50 (n/excl.)	Ingeniero Civil
Responsable administrativa	28 a 45 años	afines al puesto preferentemente (no excluyente)
Operario de producción	19 a 30 años	secundario completo (no excluyente)
Pastelero	23 a 45 años	secundario completo
Secretaria administrativa	hasta 50 años	
Jefe de mecánica pesada y ligera	35 a 50	secundario completo
Empleada administrativa	22 a 40 años	secundario completo
Asistente administrativo	20 a 40 años	secundario completo
Empleada administrativa	30 a 45 años	secundario completo
Empleado / a administrativo / a	36 a 46 años	secundario completo
Vendedor de indumentaria masculina	24 a 35 años	secundario completo
Jefe de administración	30 a 50 años	lic en administr. de empresas, contador o afines
Conductor de remis	40 a 60 años	primario completo
Agente de tránsito motorizado	21 a 37 años	secundario completo (excluyente)
Cadete administrativo	21 a 25 años	secundario completo (excluyente)
Vigilador	25 a 50 años	secundario completo
Cadete	18 a 26 años	secundario completo
Vendedor	hasta 35 años	secundario completo

Subencargado de corte	30 a 55 años	
Coordinador de viajes de remises VIP	30 a 45 años	secundario completo
Asistente comercial	25 a 40 años	universitarios en curso
Ayudante de taller electromecánico	23 a 33 años	secundario completo (preferentemente técnicos)
Analista contable	hasta 35 años	contador público
Pasante área recursos humanos		estudiante avanzado universitario
Pasante para gerencia técnica	21 a 28 años	estudiante avanzado universitario
Telemarketer	18 a 30 años	secundario completo
Empleada administrativa	21 a 27 años	cursando carreras terciarias/universitarias
Boletero	25 a 45 años	secundario completo
Administrativo Ssr de aplic. y originación		secundario completo
Auxiliar administrativa	22 a 27 años	secundario completo
At. cliente para procesamiento de depósitos	25 a 35 años	secundario completo
Líder de producción	30 a 45 años	secundario completo (pref. técnicos)
Dibujante	25 a 35 años	técnico mecánico o en construcc. (excluyente)
Pasante operaciones Tren II	23 a 30 años	Estud. avanzado de ing. mecánica o electrom.
Vendedor	25 a 40 años	secundario completo (técnico)
Responsable de logística y servicios grales.	30 a 50 años	Ing. industrial (no excl.) secundario técnico
Pasante sistema de gestión integrado	23 a 30 años	estudiantes avanzados de ingeniería industrial
Vendedor maquin. agrícolas (Tucumán)		
Vendedor plan Ahorro (m. agrícolas)		secundario completo
Jefe de ferretería industrial		
Supervisor de depósito	hasta 45 años	preferentemente técnico electromecánico
Secretaria administrativa	30 a 40 años	universitarios, pref. arquitectura o abogacía
Supervisor de turno en planta industrial		técnicos, estudiantes y/o graduados ingeniería
Técnico de manten. industrial de planta		técnico electromecánico o similar
Técnico mecánico o electricista	23 a 35 años	técnico mecánico o electricista
Profesor / a de portugués		
Auxiliar contable	23 a 30 años	universitario en curso -contador-
Ingeniero para el área de producción	25 a 32 años	ing mecánico, electromecánico o electricista
Operario de fotocopidora	22 a 35 años	secundario completo
Cajera	mayor de 25	secundario completo
Asesor de ventas	25 a 40 años	secundario completo (pref. terciario)
Vendedor	30 a 50 años	secundario completo, (pref. terciario)
Encargado de campo	28 a 35 años	universitarios (no excluyente)
Encargado de compras	Mayor de 28	secundario completo
Encargado de área técnica	Mayor de 28	se valorarán graduados de ingeniería industrial
Gerente	40 a 50 años	Univ. completos en carreras afines a c. exterior

Fuente: publicación online de búsquedas activas durante los meses de abril y mayo de 2014

El umbral del nivel educativo

Aunque para ciertas labores principalmente asociadas al campo no es necesario el nivel medio completo, para la gran mayoría de puestos de trabajo de baja calificación sí se exige este requisito. Entre los argumentos que con mayor frecuencia justifican esta restricción se encuentran: el manejo de maquinarias, la presentación de informes regulares y el dominio básico de herramientas informáticas.

“Mientras unos hacen cosecha de frutas, otros, hacen tareas en el campo, tanto cultivo como plantación, como cosecha, y el restante es personal que está distribuido en las fábricas. Es gente que hace tanto operaciones básicas, como empacar el producto. Mano de obra directa y de relativamente baja calificación, que tiene en general incentivos a la producción (...) y el resto es personal con alguna calificación porque básicamente es personal de mantenimiento, que tienen que ser técnicos, mecánicos, técnicos electricistas, técnicos en electromecánica, PLC -controlador lógico programable-, todo ese tipo de automatización de fábricas. Y otros que tienen algún nivel de calificación porque tienen que operar máquinas con cierta complejidad (...) eso requiere algún grado de calificación (...).

Todos estos procesos se manejan hoy todos por computadora. Por lo cual, el operario interactúa con pantallas de computadora donde va viendo caudales, presiones, temperaturas y demás. Y va moviendo -desde la computadora- válvulas en todos los procesos. Por lo cual, eso requiere un nivel de calificación mayor que el que hace el empaque del producto, llenar las bolsas o las bolsitas”

Cód. “D”

Como se menciona a continuación es recurrente la mención por parte de los entrevistados de la necesidad de dominio de herramientas informáticas y habilidades para la realización de informes, independientemente de la jerarquía del puesto.

(En relación a la tarea de los operarios de planta) “Nosotros tenemos más allá de la tarea manual que por ahí uno se imagina (...) un montón de trabajo de gestión que ellos también hacen. Desde un montón de indicadores que ellos les hacen seguimiento. Trabajamos con una metodología de trabajo basada en equipos, con lo cual no tienen supervisores en el turno noche, en el turno tarde, o sea, se autogestionan y tienen un líder de equipo que gestiona 50 personas pero que está solo en el turno central ¿no? entonces ellos tienen mucha autogestión y tienen mucho seguimiento de indicadores, mucha carga de planilla, manejo de excel. Bueno, un montón de herramientas que por ahí

con ese mínimo de calificaciones (secundario completo) nos hace más fácil poder enseñarles, transmitirles y demás. Porque hay requisitos que después ellos tienen que usar.

Cód. "G"

Cuando las fábricas/plantas se encuentran alejadas de los centros urbanos, la disponibilidad de personal para tareas más básicas con nivel secundario completo se reduce. Por consiguiente, en estos casos las empresas tienden a incorporar personal independientemente de su nivel educativo. Situación que no ocurre en las proximidades a centros urbanos donde la oferta de trabajo disponible suele ser mayor ¿Qué estaría indicando esta dinámica? Es posible pensar que la restricción del nivel medio cuando la tarea no lo requiere en forma determinante, obedezca a la realidad de limitar a los postulantes por un desajuste entre una oferta laboral considerablemente superior a la demanda disponible del lugar.

"Nosotros buscamos gente para búsquedas desde operadores en nuestra plantas, como vendedores, hasta por ahí en algunos casos como jefaturas y gerentes. Por lo cual, los perfiles que buscamos son muy diversos. Para cada una de las posiciones que tenemos, tenemos una descripción de qué es lo que vamos a buscar. Entonces para niveles de operadores o vendedores, que es el ingreso de menor 'seniority' en la organización, sí exigimos que todos tengan secundario, digamos como requisito para ingresar a la compañía".

Cód. "G"

"Si el empresario puede llegar a renunciar a ese requisito mínimo (la educación) por ejemplo es en determinadas áreas como maestranza o cadetería. Pero el resto, no (...). Ahora bien, necesitas un chico para la limpieza, para empaque, y por ahí renuncias al secundario, pero hasta ahí nomás. Yo te diría que el secundario completo, hoy sería un requisito casi irrenunciable de la pyme".

Entrevistador: -¿Si no hubiera trabajadores disponibles?

"La realidad que hoy seguís teniendo una oferta de mano de obra muy importante en determinados sectores. Ahora vos pedís "técnico especializado en..." , te viene uno (...) pero en los menos calificados sí, hay una oferta considerable (...) vos sabés que se te va el cadete y lo reemplazás en cinco segundos. En cambio se te va un técnico no lo reemplazás tan fácilmente"

Cód. "M"

“Hay un pre-requisito previo, tiene que tener el secundario terminado. No puede entrar nadie sin el secundario terminado. Eso es como un pre-requisito (...) cualquiera sea al puesto (...).

Nosotros en el pasado, o sea, hace muchos años atrás, en las posiciones sobre todo de verdulería, panadería, todo lo que es oficio, en lo que es manipulación de alimentos, tomábamos gente que pudiera tener el oficio. Y no exigíamos el tema del secundario para eso, digamos. Porque necesitamos ese saber hacer (...). Después eso se fue unificando y estandarizando, eso se puede aprender, el conocimiento. Entonces, lo que si vimos es que después a esa gente no la podíamos desarrollar dentro de la compañía por la falta de calificación en otras competencias. Que, también, son aptitudinales en gran parte. Y otra parte, tiene que tener un conocimiento básico para poder seguir creciendo. Y entonces, bueno, ahí sí vimos que ya teníamos los procesos estandarizados, les podíamos enseñar a la persona que entraba y era más fácil entrenar al que entra sin saber eso, que lograr que las personas que tienen el oficio tengan las otras cualidades que nosotros buscamos ¿sí? Así que un poco por eso, digamos, se estandarizó en que necesitamos el secundario completo (...)

La gente de limpieza, no es directamente de la empresa, es a través de agencias de limpieza que son contratadas, el servicio, digamos. Con lo cual el personal de limpieza no sabemos si tiene secundario”

Cód. “E”

“(...) el que tiene secundario completo siempre va a prevalecer sobre aquel que no tiene estudios. Cuanto más potencialidad académica la persona tiene mayor posibilidad de proyección. Digamos al momento que hoy en día se toma un operario de producción, el jefe de planta o el jefe de línea ya está pensando en quién va a ser su líder próximo. Ya está trabajando en su cuadro de reemplazo (...) y cuanto mayor capacitación uno tenga mayores van a ser las posibilidades de poder favorecer esos cuadros de reemplazo que los líderes de líneas tienen en su mente”

Cód. “I”

Un estudio publicado en 2006 por Neffa y Korinfeld acerca de la composición de la demanda de empleo en empresas de servicios eventuales en Argentina, indica que tanto para los puestos de operarios como administrativos, vendedores y promotores es requisito mínimo el nivel secundario de educación.

Un estudio realizado por la Universidad de General Sarmiento en relación al nivel de adecuación de las demandas de credenciales

educativas que las firmas establecen para cubrir sus puestos de trabajo en la Provincia de Buenos Aires (Beccaria, L., Groisman, F., Maurizio, R. y Gonzalez, M., 2006) observó que en el 20% de los casos de los puestos de trabajo analizados las credenciales educativas demandadas por las empresas sobrepasaban los requerimientos que tendría el puesto de trabajo.

En concordancia con lo expuesto se pudo observar que la presencia de una exigencia de estudios superiores por parte de grandes compañías - básicamente secundario completo- impera en ocasiones independientemente de las habilidades que se requieren para el trabajo.

Para los casos de contrataciones en hogares particulares el nivel educativo no se manifestó como un aspecto que tuviera algún efecto en la decisión de contratar tanto empleadas del servicio doméstico como cuentapropistas para refacciones y afines.

El umbral de la edad

El requisito de la edad puede constituir una barrera de ingreso por ser muy jóvenes o por tener demasiados años. Numerosos estudios reflejan que existe un importante grupo de jóvenes excluidos, marginados y segregados, en quienes la imposibilidad de acceder a un empleo adecuado afecta la conformación de una identidad adulta, así como su adecuada integración a la vida social y política-ciudadana. No obstante, en el proceso de relevamiento desarrollado, lo que se constató es que las limitaciones en términos etarios se concentran marcadamente en los adultos y particularmente en quienes superaron la barrera de los 40/45 años²⁴.

Si se tiene en cuenta que a una persona de esa edad le restan aun al menos 20/30 años de actividad -en caso que pudiera acceder a un futuro beneficio previsional-, estas restricciones operan determinantemente en

²⁴ Son estos muchas veces los más discriminados entre los desempleados, y si bien es cierto que son los más jóvenes quienes presentan tasas de desempleo más elevadas, los mayores de 40/45 conforman el segmento poblacional al que le estaría costando más tiempo (re)insertarse en el mercado laboral (Dborkin, D., Díaz Langou, G. y Corteza P., 2011).

favor del recrudescimiento de la exclusión laboral. Es decir del total de la población económicamente activa, considerándola desde los 18 a los 65 años, más de la mitad sufre del estigma de la edad. De tal forma que del total de la población desocupada o involuntariamente subocupada, más de la mitad enfrenta además del desafío propio de encontrar un empleo, la limitación biológica de su edad.

A diferencia del caso de la exclusión de jóvenes del mercado laboral -que tiene otras graves consecuencias²⁵-, el caso de la exclusión de adultos tiene efectos que muchas veces se extienden a la familia en su conjunto. Los adultos que atraviesan períodos prolongados de déficit laborales, sufren implicancias determinantes y hasta a veces, irreversibles en términos psicológicos, sociales y económicos.

A continuación se puede apreciar un breve compendio de testimonios relevados en un estudio de caso para la Ciudad de Buenos Aires (Sconfienza, M. E. y Groisman, F., 2013a, p.104) acerca de las trayectorias ocupacionales de las personas en situación de calle -que habitan en hogares de tránsito y paradores nocturnos- en relación a su percepción acerca de la incidencia de la “edad” en las búsquedas laborales:

“La gente que tenemos más de 40 años no se nos hace fácil encontrar trabajo, amén de no tener hogar. Y somos capaces por la experiencia que tenemos” (Mozo, entre 40 y 50 años, secundario incompleto)

“Para la gente joven hay (trabajo), para la gente grande está jodido. A los 45 años no servimos. Ya a veces ni me anoto” (Anticuario, entre 40 y 50 años, primario incompleto)

“Los mayores no entramos en el mercado” (Albañil, mayor de 65 años, secundario incompleto)

“Está bastante difícil a cierta edad. Hasta estando capacitado es muy difícil conseguir empleo” (Ayudante de cocina, entre 40 y 50 años, secundario incompleto)

“Socialmente está instalado un morbo en él: ‘lo vamos a llamar’, ‘no tomamos gente tan grande’” (Repositor, entre 40 y 50 años, terciario incompleto)

²⁵ Está comprobado que las características de la inserción laboral en la juventud generalmente condicionan el resto de su actividad a lo largo de la vida de las personas. De este modo, un joven que ingresa al mercado de trabajo en carácter de informal, tiene para el caso argentino una probabilidad mayor de permanecer en esa condición en el futuro (Groisman, F., 2012a).

*“No hay posibilidad para la gente de mi edad, excepto por contactos”
(Profesor de inglés, entre 40 y 50 años, universitario incompleto)*

*“Si te entrevistan piensan: se me cae este viejo y se rompe todo” (Herrero,
entre 50 y 60 años, secundario incompleto)*

*“Están muy restringidas (las oportunidades laborales) para las personas
mayores de 45 años y es muy difícil insertarse en el mercado laboral”
(Seguridad, entre 50 y 60 años, secundario completo)*

*“No se reconocen las aptitudes, sino la edad” (Taxista, mayor de 65 años,
universitario incompleto)*

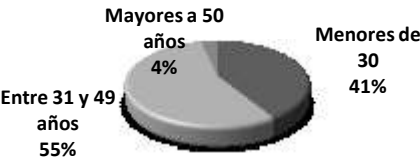
En general la barrera de la edad no fue mencionada por las compañías demandantes de empleo en las entrevistas en forma explícita como un condicionante para el ingreso a los puestos de trabajo, no obstante, cuando se analizan datos disponibles en documentos tales como reportes sociales, -tanto de las empresas entrevistadas como de otras-, es posible detectar que la edad sí constituye un condicionante.

Los datos presentados en el compendio de gráficos -gráfico 4-, permiten apreciar que en las dotaciones de personal en ciertos casos existe cierta tendencia a privilegiar edades jóvenes²⁶.

²⁶ Los datos que se muestran fueron segmentados en la medida de lo posible con el objeto de unificar grupos de edades. De todos modos, no todas las mediciones de los diversos reportes analizados se concentran en los mismos grupos etarios, con lo cual entre los gráficos pueden presentarse diferencias de criterios que corresponden a la metodología de medición/agrupamiento propia de cada empresa.

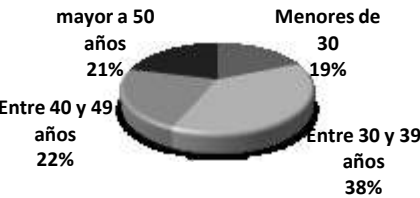
Gráfico 4. Composición de nóminas de empleados en grandes empresas según edades

Cantidad de empleados: 18.059 - Supermercado



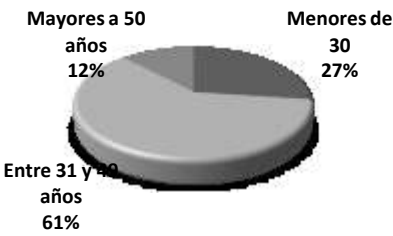
Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte Social 2011” empresa anónima

Cantidad de empleados: 16.581 - Telecomunicaciones



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Responsabilidad Social Empresaria 2013” empresa anónima

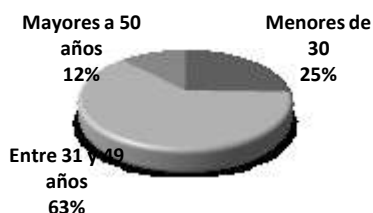
Cantidad de empleados: 19.959 - Empresa de alimentos



Nota: En este caso, 63% corresponde a empleados en Argentina, el resto a otros países en los que la marca tiene presencia

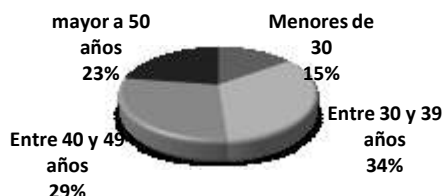
Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Sustentabilidad 2013” empresa anónima

Cantidad de empleados: 15.156 - Grupo de empresas de medios masivos de comunicación



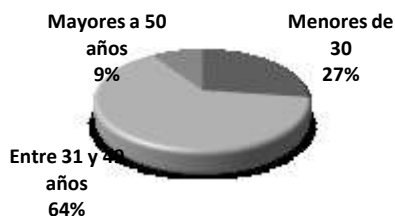
Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte anual 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 3.044 - Petrolera



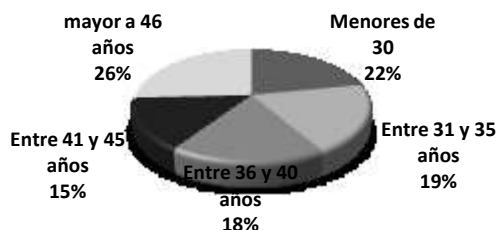
Fuente: Elaboración propia en base a "Informe Social y Ambiental 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 1.351 - Fabricación y comercialización de productos de higiene



Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Sustentabilidad 2012" empresa anónima

Cantidad de empleados: 4.001 - Industria alimenticia



Fuente: Elaboración propia en base a "Reporte de Sustentabilidad 2013" empresa anónima

Varias empresas mencionaron dificultades asociadas a la alta rotación de los jóvenes. Sin embargo, al momento de contratar siguen pareciendo prevalecer preferencias por estos grupos en contraposición a los más adultos.

"La gran masa, se encuentra entre los 28 y 35 para nosotros".

Cód. "C"

"En términos de edades es una empresa joven. El promedio de edad estaría alrededor de 30, 29. Lo que pasa es que los líderes sí son personas, llamémoslo, entre 40 y 60 años. Con lo cual eso el promedio te lo sube. Pero en realidad estás hablando de 60 personas "versus" todo un resto que estaremos en los 30 años"

Cód. "F"

Algunas empresas publican las edades de los empleados que han sido incorporados, tres ejemplos se muestran en el gráfico 5. Si bien estas diferencias no son tan marcadas, en las incorporaciones se refleja que generalmente se privilegia a los mayores de 40 solo en cargos de mayor jerarquía y por ende con un mayor nivel educativo asociado.

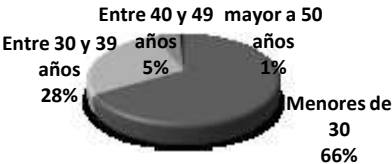
Gráfico 5. Composición de incorporaciones de empleados en grandes compañías según edades

Cantidad de incorporaciones: 1.583 empleados - Supermercado



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte Social 2011” empresa anónima

Cantidad de incorporaciones: 672 empleados - Telecomunicaciones



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Responsabilidad Social Empresaria 2013” empresa anónima

Cantidad de incorporaciones: 343 empleados - Industria Alimenticia



Fuente: Elaboración propia en base a “Reporte de Sustentabilidad 2013” empresa anónima

La compañía de la cual se deriva la siguiente cita incorporó en el año 2011 86% de personas menores de 30 años y solo un 14% mayores a esta edad según sus propios reportes. Sin embargo, el testimonio de uno de sus funcionarios reconoce que:

“Nosotros lo que estamos viendo es que las nuevas generaciones, no tienen el mismo compromiso que tenía gente más grande (...)

Nuestra expectativa es que cuide más el trabajo y sea más disciplinado en cuanto al cumplimiento. En el caso de los jóvenes, por ahí, lo que se ve es que ingresan y a los dos o tres días no les gustó algo, lo dejaron y vos lo que invertiste desde todo el proceso de selección, hasta la formación para que pueda ocupar ese puesto, la perdés. Así que la idea es lograr cierta estabilidad, sobre todo en los ingresos. Nosotros tenemos un promedio de antigüedad bastante alto en nuestros empleados en general, pero en las últimas incorporaciones, de los últimos tiempos hay una rotación muy importante de gente (...)

El promedio de edad es 33 y pico, y promedio de antigüedad de los empleados de la compañía general es ocho y medio (...) Estamos haciendo una experiencia, ahora, de tomar gente un poco más grande (...) trabajar con adultos mayores. Esto es gente mayor de 40 años. Así que vamos a salir dentro de poco en algunas publicidades para trabajar sobre eso. Porque consideramos, digamos, que a veces, no tienen todas las oportunidades en el mercado. Nosotros trabajamos en lo que es Responsabilidad Social Empresaria y uno de los ejes es la inserción laboral, ¿no? Así que, bueno, en el caso de ellos, creemos que tienen mayores dificultades, porque muchas veces en los avisos que se publican en casi todas las empresas son en edades más acotadas, digamos, y en general, nadie publica con mayores de 40. Así que en ese caso vamos a privilegiarlos y vamos a ver cómo nos va con esa experiencia”

Cód. “E”

Las entrevistas asimismo permitieron detectar algunos de los argumentos que fundamentan los criterios por los cuales se privilegian a los jóvenes por sobre los adultos: crecer en la empresa “promoción interna”, “los niveles más operativos, administrativos, más bajos naturalmente son cargos junior”, “evitar la sobrecalificación”, “las personas grandes tienen vicios laborales”. Es posible que esto esté asociado a búsqueda de mayor flexibilidad por parte de los empleadores, pago de salarios más reducidos y arraigamiento de pensamientos tales como la menor capacidad de adaptación de las generaciones más adultas.

Si bien en las entrevistas salieron a la luz argumentos en relación a limitaciones concretas como el dominio de herramientas informáticas que es razonable que pueda interferir en las habilidades de las generaciones de mayor edad, las más de las veces parecieran prevalecer “prejuicios” disimulados bajo lemas tales como “somos una empresa joven”.

“Cuando yo digo que la estrategia de -nombre de la empresa- es de semillero. Es que en general, nosotros no reclutamos mandos medio, ni jefes, ni gerentes, ni directores. Podemos reclutar puntualmente, pero nuestro grueso es reclutar pasantes y analistas sin experiencia -ya sea jóvenes profesionales o para posiciones puntuales- y formarlos desde las bases. Y que vayan creciendo adentro de la compañía y se transformen en cuadros de reemplazos de las posiciones que vas teniendo arriba, digamos. Esa es una estrategia de talento que es la nuestra”

Cód. “H”

“Existen limitaciones reales en relación a la edad pero que podrían revertirse y que hacen que muchas veces no se cubran puestos de trabajo por ciertos ‘prejuicios’, tales como que los mayores de 45 no están actualizados no manejan herramientas informáticas, ‘somos una empresa joven’”

Cód. “J”

“El promedio de edad de las incorporaciones es de jóvenes, te diría que entre 25 y 35 años (...) Lo que tomo son jóvenes que aprendan, crezcan y demás. El tema es así: nosotros valoramos mucho la promoción interna, entonces es muy raro que busquemos en mercado un jefe o un gerente, tiene que ser algo muy específico.

(...) no voy a traer a alguien que no tiene experiencia y pasó de determinada edad. Eso realmente no se hace, no solo aquí, sino que un ningún lado ¿Por qué? Porque es muy difícil. Eso es una cuestión que ya tiene que ver más con la curva del desarrollo del ser humano, digamos, entrando en cuestiones psicológicas”

Cód. “D”

Las consultoras de recursos humanos reconocen la presencia de estigmas referidos al nivel de compromiso y expectativas laborales según edades.

(A las personas mayores de 40) “(...) Los ven como más cansados, más rutinarios quizás más como inflexibles a la hora de tener que readaptarse a

situaciones nuevas, a trabajar con gente joven. Estas son las cosas que nos dicen. (...) A esto yo llamo vicios, estigmas o cuestiones que muchas veces no son así (...).

Cód. "I"

Un relevamiento publicado en 2012 realizado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI- reveló que de 3.668 avisos clasificados relevados -de portales de empleo de internet y de avisos clasificados en diarios- un 22% incluyó límites etarios, y un 74% de esta cifra apunta a personas menores de 40 años, mientras que apenas el 26% admite que los/as candidatos/as superen esa edad.

"La discriminación laboral consiste en la vulneración del derecho a acceder a un trabajo a causa de algún tipo de característica personal que nada tiene que ver con la idoneidad que ese puesto requiere. Este tipo de práctica, cabe destacar, incluye tanto la etapa previa a la contratación como el efectivo vínculo laboral.

(...) el lugar de trabajo es el segundo ámbito en donde se sufren con mayor frecuencia prácticas discriminatorias, especialmente aquellas relacionadas con el nivel socioeconómico, la nacionalidad, el género, la edad y otras características personales que no "encajan" con los paradigmas. (...) de igual modo, este ámbito (laboral) es identificado como el más discriminatorio para las personas mayores de 60 años. (...) muchas personas siguen asociando a esta población como poco productiva y, sobre esta base, es negado su acceso al trabajo"

(INADI, 2014, pág. 88)

Un informe elaborado por la consultora Adecco conjuntamente con la Universidad de Palermo en 2012 en relación a las dotaciones de empleados en 103 compañías evidenció que las edades de los empleados a tiempo completo se distribuyen de la siguiente forma: 15% 18 a 25 años; 33% 26 a 34 años; 29% 35 a 44 años, 16% 45 a 54 años y 7% más de 55 años.

Al dirigir este análisis por fuera del ámbito empresarial, para el caso de personal de servicio doméstico los datos muestran que no se repite la lógica de discriminación por edad. Según la encuesta aplicada en el presente documento, los porcentajes de distribuyen de la siguiente

manera.: 21% de 18 a 30 años; 33% de 31 a 40 años; 25% de 41 a 50 años; 17% de 51 a 60 años y 4% más de 60 años.

Otros requisitos

Las búsquedas laborales independientemente del nivel de calificación requerido, tienden a compartir ciertos criterios. Entre los principales requisitos se suelen encontrar los que se detallan en el siguiente esquema:

Esquema 3. Requisitos preponderantes en las búsquedas laborales

Cualidades Físicas/Biol.	Nivel educativo	Habilidades/Destrezas/ Competencias	Experiencia	Otros
<ul style="list-style-type: none">• edad• context. física• género	<ul style="list-style-type: none">• educación primaria/ secundaria (técnico)/ terciaria/universitaria/ posgrado/especializ.	<ul style="list-style-type: none">• flexibilidad• autocontrol• trabajo en equipo• trabajo aislado• trato con el público• comprensión/expresión oral/escrita• relaciones interpersonales• redacción y ortografía• discreción• liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• 1 a 5 años	<ul style="list-style-type: none">• distancia al trabajo y/o medios de transporte eficientes• apariencia• medios de contacto -teléfono celular, fijo, mail-

Fuente: Elaboración propia

Cuanto mayor es la calificación requerida para el puesto, mayores son los pasos que el postulante debe sortear para su ingreso. A menor calificación, menos pasos y más directo -pero generalmente más arbitrarios- los criterios de incorporación. Muchas veces, como se mencionó en reiteradas oportunidades en el documento, los umbrales de ingreso no se encuentran relacionados a los puestos y sus habilidades requeridas, sino que obedecen a una forma de limitación en la cantidad de postulantes.

La profesionalización de la labor de intermediación laboral llevó a que se indague en profundidad acerca de las denominadas “competencias blandas”, y además que se tornen más estrictos ciertos requerimientos específicos²⁷. No obstante, acciones de concientización acerca de umbrales innecesarios en ocasiones como lo es la edad o el sexo permiten que estas mismas compañías sean las que fomentan la amplitud de criterios en ciertas búsquedas.

“Hoy en día, dentro del perfil, tienen un peso muy importante lo que se llaman las competencias blandas o las competencias de actitud. Cuando yo entré a (nombre de la compañía), vos ibas a relevar un perfil de puesto. Bueno, a ver, ¿qué necesita? y te decían: edad, estudios, zona de residencia para que no tarde mucho en el traslado, que no se accidente, todas esas cosas. Que llegue seguro a tomar el colectivo y que acepte tal sueldo, digamos, dentro del convenio. Hoy en día, el formato que lleva una descripción de puesto, por lo menos la nuestra tiene dos hojas. Decime ¿cómo va a hacer el jefe con el cual va a trabajar?; ¿qué espera ese jefe de la persona? ¿quiere una persona proactiva al cambio, quiere una persona más que le guste las actividades rutinarias?, ¿va a trabajar en equipo, va a trabajar solo? (...) O sea, son tantas las cosas que se tienen en cuenta al momento de relevar un perfil y este tema de las competencias blandas o de las competencias conductuales, tiene un peso altísimo dentro del perfil del puesto. Altísimo”

Cód. “I”

“En general hacemos psicotécnicos, pero para posiciones ya de gente que va a tener gente a cargo, digamos. No para los niveles más operativos. Por lo menos por eso se hace una evaluación a los tres meses para ver si la persona se adaptó bien realmente y vemos que va en camino de los comportamientos que nosotros queremos. Y sino se hace un reemplazo, se hace una desvinculación antes de continuar el proceso”

²⁷ El análisis de la caracterización de la demanda en empresas de trabajo temporario ya citado oportunamente realizado por Neffa y Korinfeld (2006) menciona que “con relación al tramo de edades que demandan las empresas, vemos que en su mayoría las edades mínimas y máximas indicadas para cada puesto varían entre los dieciocho y los cuarenta y cinco años, y no se registra ningún caso en el que se manifieste que se supera esa edad. A su vez, es importante destacar que los requisitos de edad por parte de las empresas usuarias son importantes para todos los puestos, mientras que los requisitos de sexo no lo son”.

Cód. “E”

“¿Qué es lo que miran las empresas (pymes)? Yo te diría, en ese nivel (operativo), que el tipo les caiga bien, que sepan que es alguien que se va a levantar todos los días, que no va a faltar tremendamente, que tenga una cierta responsabilidad, que tenga un cierto comportamiento mínimo de códigos de convivencia (...) el principal, yo creo el principal discriminante es la capacidad de las personas de integrarse, porque, también, lo técnico lo pueden formar”

Cód “K”

Algunos de ellos resultan acorde a la labor en cuestión, mientras que otros, parecen operar exclusivamente como umbrales mínimos no relacionados con las tareas a desarrollar, y hasta en ocasiones abiertamente discriminatorios. En los siguientes ejemplos citados en el documento elaborado por el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y la OIT se observan avisos clasificados publicados en medios gráficos que imponen no solo límites etarios sino además otras formas de discriminación en el ingreso a puestos de trabajo -el subrayado es propio-:

Secretaria p/ Dirección Pyme. Fábrica y locales calzado dama. Proactiva y dinámica. Gran compromiso laboral. Acreditar 10 años de experiencia “excluyente”. En puesto de responsabilidad y desafío, con desempeño de equipo. Amplio dominio de herramientas informáticas. Buen nivel de inglés. Dedicación full time. Conveniente poseer interés e inquietud por el mundo de la moda. Muy buen sueldo y posibilidades de crecimiento económico y laboral. Enviar CV c/ foto, altura, peso aproximado y pretensiones a: comercializacion20@xxxxxxx.com (Clarín, 11 de mayo de 2008).

Importante empresa multinacional. Solicita incorporar. Asesoras de Ventas. Zona Cap. Fed. y Norte GBA. Requisitos: Exp. mínima 2 años en ventas de salón. Excelente presencia. Buen nivel socio cultural. Conocimiento de P.C. Se ofrece: Excelente sueldo y comisión. Capacitación. Estabilidad laboral desarrollo/profesional. Premios por objetivo. Presentarse con C.V. y ref/comprob. Lunes de 11hs a 16hs. Unic. Shopping (local 23xx). (Clarín, 13 de abril de 2008.)

Empleada vta. ind. Fe. Mb remun. Solt (s/hijos) disp horaria. Exc. presencia Ref. en rubro. CV/foto. Alsina 2xx, sobre cerrado. Quilmes ctro. (Clarín, 13 de abril de 2008).

(MTEySS, ME y OIT, 2012)

En relación al servicio doméstico, a continuación se listan algunas de las principales respuestas a la pregunta: “¿Cuáles son aquellos aspectos que usted valora más en el desempeño de una empleada doméstica?”. El término más frecuentemente mencionado fue el de la *“confianza”*, le siguen: *“compromiso”*, *“honestidad”*, *“buena asistencia”*, *“eficiencia”*, *“responsabilidad”*.

Respecto de las contrataciones para reparaciones / refacciones, las respuestas a la pregunta “¿Qué aspectos prioriza a la hora de decidirse por una persona?” fueron similares al caso del servicio doméstico: *“confianza/recomendaciones”*, *“precio”*; *“conocimiento/experiencia”*; *“calidad del trabajo”*; *“puntualidad”* y; *“cumplimiento”*.

A modo de síntesis, es cierto que el principal factor que impulsa la inclusión laboral, es el crecimiento sostenido y productivo de la economía, por consiguiente la certidumbre económica y políticas como el acceso al crédito. No obstante, la inclusión laboral independientemente del ciclo económico presenta ciertas particularidades que inciden de forma directa en la oferta de empleo, “decidiendo” de alguna manera en base a ciertos criterios qué segmentos son más proclives a ser incluidos y cuáles a ser excluidos.

En relación al género de los postulantes, no fue posible observar en el relevamiento realizado, características de preferencias en los demandantes.

Cuando los criterios de elegibilidad se corresponden con las tareas a realizar, oferta y demanda de empleo se relacionan bajo una lógica de imparcialidad. Puede ser el caso que una vacante para un puesto de calificación técnica pueda no ser cubierta por falta de credenciales educativas y habilidades acordes a la labor. Ahora bien, cuando esto no sucede, comienzan a operar lógicas de tendencia arbitrarias, y es entonces cuando parte de la precariedad laboral en general y la exclusión del mercado de trabajo en particular obedecen a la persistencia de prácticas “segmentadoras” provenientes de la demanda de empleo.

A modo de síntesis algunas de las particularidades “segmentadoras” se dan cuando:

a) A mayor nivel de calificación de la tarea y mayor tamaño de la unidad de producción, los medios de reclutamiento tienden a ser más

estandarizados, mientras que por el contrario, en el caso de puestos de menor jerarquía y establecimientos más pequeños se utilizan mecanismos más masivos e inespecíficos. Preponderantemente el mecanismo más recurrente en estos casos es el de los referidos o “contactos”. Asimismo, cuando se trata de contrataciones en hogares particulares prácticamente con exclusividad, el mecanismo utilizado es el de “referidos”. Por consiguiente, la inclusión laboral en estos casos va a estar sujeta a la disponibilidad de una amplia red de contactos, esto es, un significativo capital social que permita al trabajador “conectarse” con vacantes laborales.

b) Con el propósito de disminuir costos y responsabilidades laborales, los encuadres normativos son muchas veces inadecuados a la relación laboral. Esto se hace visible generalmente de forma específica según el tamaño del establecimiento. Cuando se trata de pequeñas y medianas unidades de contratación, son frecuentes las relaciones de dependencia “encubierta” bajo la figura del monotributo; contratos en los cuales se subdeclaran horas/categorías/salarios; y el no registro. Cuando se trata de empresas de mayor tamaño, se suele incurrir en la utilización de contrataciones vía empresas intermediarias. La irregularidad opera cuando el personal suministrado por una empresa de servicios eventuales no presta servicios que revistan la calidad de eventual, o la empresa misma hace uso del contrato eventual cuando es inadecuado. Lo mismo sucede cuando se tercerizan labores y estos trabajadores no gozan de iguales derechos que el resto.

La ausencia de parámetros preestablecidos y mecanismos de control eficientes que permitan acreditar la adecuación de la categoría de “eventual” de las contrataciones, fomenta la naturalización del empleo eventual respecto de tareas no necesariamente “eventuales” y conjuntamente con la ausencia de estructuras fuertes de control en los procesos de tercerización, contribuyen a la precarización laboral.

Asimismo, la debilidad de representación sindical como en el caso del servicio doméstico afectan la posibilidad de empoderamiento y puja por derechos laborales en ciertos segmentos ocupacionales.

c) La edad y el nivel educativo operan determinando la exclusión de oferta de trabajo. Con el fin de acotar el volumen de postulantes ante las vacantes laborales los empleadores tienden a -aprovechando el desajuste

que existe en mercados como el argentino, en los que la oferta laboral es considerablemente superior a la demanda disponible, particularmente en los puestos de trabajo que en la práctica requieren de bajos niveles de calificación para su ejecución- imponer limitaciones inapropiadas como la edad o el nivel educativo.

Cuando suceden estas prácticas, se refuerza la segmentación y el dualismo del mercado laboral.

Una revisión de las políticas y efectos derivados de su implementación

Esta sección se propone indagar en las acciones desde el ámbito público referidas al estímulo del empleo para los sectores de menores recursos. Es decir, la población más vulnerable que buena parte de la literatura define como “ejército de reserva” de trabajadores. Particularmente, se analiza el grado de correspondencia entre estas intervenciones y la existencia o no de efectos en la relación trabajador-empendedor.

Como ya se ha desarrollado en el documento, el sector privado constituye el actor fundamental al momento de analizar el nivel de empleo a la par que la coyuntura económica. Esta dinámica se desarrolló en capítulos previos partiendo de la idea que la demanda de empleo particularmente de este sector afecta determinadamente la inclusión/exclusión laboral de las personas. Sin embargo, dado su grado de incidencia principalmente en la inserción laboral y las condiciones de trabajo de los sectores más desprotegidos, las políticas del Estado ameritan ser analizadas²⁸. Asimismo, operan sobre la demanda de empleo otras organizaciones, algunas de mayor incidencia como los sindicatos y otras -aunque con efectos marginales- como organismos internacionales y empresas vía Responsabilidad Social Corporativa/Empresaria -RSE/RSC-.

²⁸ Debido a la naturaleza del documento quedan excluidas descripciones y análisis acerca de todas las políticas y acciones económicas que el Estado implementa con el propósito de fomentar el crecimiento de la economía vía estímulo de la producción u otras intervenciones que inciden en la creación de empleo.

Este capítulo se estructura de la siguiente manera: primeramente se describen y analizan brevemente algunas de las principales intervenciones del Estado nacional argentino -con efecto en la (re)inserción laboral y las condiciones de empleo de los grupos más vulnerables-, para luego hacer referencia a otras intervenciones de moderada incidencia como acciones de RSC y de organismos internacionales.

Políticas públicas como moderadoras de la relación oferta-demanda de empleo

La dinámica que se establece entre oferentes y demandantes de empleo se encuentra afectada por algunas intervenciones estatales. Ciertas corrientes de pensamiento económico argumentan que los costos fijos - particularmente aquella porción del salario que va dirigida al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, obra social, entre otros, y que constituyen una parte del salario que el trabajador no percibe en forma directa (neta)-, pueden llevar a una reducción del personal en las firmas, lo que redundaría en un incremento del desempleo. Sin embargo, los efectos de estas normas en contextos con elevada informalidad - caracterizados por una débil aplicación de la normativa, la presencia de amplios sectores informales, un mercado de capitales subdesarrollado, créditos y redes de seguros informales, pueden mostrarse lejos de estas previsiones²⁹.

Desde el punto de vista de los trabajadores, también ciertas perspectivas teóricas tienden a argumentar que los trabajadores no valoran aquellos beneficios obligatorios administrados por el Estado, los cuales pueden ser interpretados como innecesarios en el corto plazo y de los que a la vez, no percibirían la certeza de disponer de ellos al momento de necesitarlos o bien que si es posible percibir el beneficio vía otro integrante del hogar, no constituirían beneficios particularmente valorados por el trabajador.

²⁹ Boeri, Helppie y Macis (2008)

Las regulaciones laborales que se aplican en estos contextos afectan no solo el nivel de empleo, es decir la reducción o no del desempleo, sino también diversas decisiones que modelan el mercado de trabajo. El presente apartado profundiza en las corrientes teóricas que debaten acerca de los efectos de las intervenciones estatales.

El rol del Estado

El sector público concentra el rol de mayor impacto en la situación laboral de un país, dado que su accionar no solo en materia de políticas de inclusión laboral, sino en términos de la economía local afecta de forma directa la sensibilidad laboral y modela la propensión a ingresos y egresos del mercado de trabajo.

Las acciones directas vinculadas al mercado laboral, “políticas de mercado de trabajo” se distinguen en pasivas y activas³⁰. Pasivas son aquellas que persiguen el propósito de mitigar necesidades económicas del desempleo y aliviar el riesgo de pobreza asociado a la caída de ingresos como producto de la pérdida de empleo (OIT, 2012), como el caso del seguro de desempleo, retiros anticipados o transferencias de ingresos pero no están diseñadas para mejorar la empleabilidad (Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A. y Ogawa, M., 2000). Las políticas activas por su parte, sí propician en forma directa el ingreso al mercado laboral de trabajadores desempleados, buscando reducir el desempleo y

³⁰ Aunque generalmente se utilizan de manera indistinta, existen particularidades que diferencian a las “políticas de empleo”, las “políticas laborales” y las “políticas de mercado de trabajo”. Mientras que las primeras refieren al contexto económico y social de un país, vinculadas a la conducción general de la política económica y social comprendiendo actores multidisciplinarios en el análisis de los problemas de empleo (no solo el Ministerio de Trabajo); las segundas sí competen al Ministerio de Trabajo además de la Seguridad Social, actuando en relación al vínculo trabajador-empleador. En este caso las cuestiones se vinculan a disposiciones normativas e institucionales que versan en torno al mundo del trabajo. Las terceras - políticas de mercado de trabajo- utilizan un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado en particular con el propósito de evitar el desempleo y sus efectos (Samaniego, N., 2002).

dar acceso a ocupaciones más productivas a quienes se encuentran en puestos de escasa productividad (OIT, 2012), en particular vía incrementos en la cantidad y calidad de demanda de empleo disponible³¹. Dados los propósitos del presente trabajo, el análisis aquí se circunscribe a las segundas y en particular a aquellas que buscan la inserción laboral de las personas que el mercado les provee menos posibilidades relativas. Cabe mencionar que estas políticas que en general en su diagramación se orientan a “trabajadores desocupados” y “subocupados involuntarios mayormente informales”, en esencia persiguen abarcar además a la población “desactivada”. Es decir desempleados involuntarios que no figuran como tales formando parte de la PEA, pero que engrosan en términos concretos el universo de desocupados más allá de las cifras que arrojan las estadísticas acerca de la desocupación.

Las políticas laborales activas incluyen la creación de empleo, subsidios a los ingresos, incentivos para nuevas contrataciones, programas de capacitación, y servicios de empleo, entre otros. En este caso, siempre se busca mediante diversas estrategias, la generación o al menos evitar la destrucción de empleos, así como la (re)inserción al mercado del trabajador excluido. Véase esquema 4.

³¹ “Esta distinción entre las políticas pasivas y activas no es excluyente. Comúnmente el subsidio a los desempleados se considera una política pasiva, pero ese beneficio puede dar al desocupado una posibilidad para formarse, acceder a la información sobre el mercado de trabajo y por esa vía encontrar un empleo. Si el desempleo es de tipo involuntario (comúnmente denominado “keynesiano”), los subsidios a los desempleados (política pasiva) que permiten sostener la demanda efectiva y por ese medio la producción, pueden considerarse un instrumento dinámico de las políticas de empleo que deviene en una política activa al final de ese proceso. Un subsidio a los empleadores para que contraten trabajadores poco calificados y con bajos salarios para preservar el empleo, o una ayuda para la creación de nuevos empleos y para ofrecer pasantías de formación, son caracterizados como una política activa. Pero si la pasantía no desemboca en un empleo, termina siendo un “*parking*” y constituye solamente una forma de ayuda social a los desocupados, es decir una política pasiva. No siempre los objetivos últimos enunciados por las políticas activas son explicitados” (Neffa, J. C., 2011, pág. 13)

En función de los propósitos perseguidos por las políticas de empleo activas se presenta la siguiente tipología:

Esquema 4. Políticas activas de empleo según objetivos perseguidos

Objetivo	Orientación de la política	Beneficiarios
Moderar períodos recesivos	Creación de empleo directo (ej. empleo público) Subsidios salariales Capacitación Apoyo al autoempleo	Grupos vulnerables Industrias y regiones castigadas
Reducir desequilibrios estructurales	Servicios de empleo Subsidios salariales Capacitación	Regiones e industrias cercanas
Mejorar el mercado de empleo en general	Servicios de empleo Capacitación	Todos
Mejorar habilidades y productividad	Capacitación	Categorías de trabajadores en riesgo o desventaja
Apoyar a trabajadores en riesgo o desventaja	Servicios de empleo Capacitación Subsidios salariales	Categorías de trabajadores en riesgo o desventaja

Fuente: Elaboración propia en base a Betcherman, Dar, Luinstra y Ogawa (2000)

Políticas activas de empleo en Argentina

Cuadro 8. Principales políticas de mercado de trabajo activas nacionales orientadas a segmentos desfavorecidos. Período 2004-2012

Inicio	Denominación	Dependencia	Objetivo	Población objetivo
1996	Programa de Desarrollo del Empleo Local	MTEySS	Brindar ocupación transitoria para realizar proyectos de infraestructura económica y social, o prestación de servicios en su localidad de residencia	Trabajadores desocupados
2002	Programa de Recuperación Productiva "REPRO"	MTEySS	Subsidio destinado a solventar parte del salario de los trabajadores durante un tiempo determinado	Trabajadores en general y empresas en situación de crisis
2003	Plan de desarrollo local y economía social "Manos a la Obra"	MDS	Apoyo (económico y técnico) a iniciativas de emprendimientos productivos presentados a través de ong's, comunas o municipios	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2003	Plan Integral para la Promoción del Empleo "Más y Mejor Trabajo"	MTEySS	Generar calificaciones requeridas por regiones y ramas de actividad. Desarrollar capacidades y competencias para mejorar las condiciones de empleabilidad	Trabajadores desocupados
2004	Plan Nacional de Regularización del Registro Laboral	MTEySS	Intensificar las acciones de inspección laboral	Trabajadores no registrados
2006	Programa de Inserción Laboral	MTEySS	Inserción laboral -autoempleo, sector público y/o privado-	Trabajadores desocupados y empresas (ahorro de contribuciones patronales)
2006	Seguro de Capacitación y Empleo	MTEySS	Apoyar la búsqueda de empleo, orientación laboral, actualización de competencias laborales, e inserción laboral mediante la intermediación laboral con empresas demandantes	Trabajadores desocupados (en sus inicios a trabajadores desocupados provenientes del PjyJHD)
2006	Red de Oficinas de Empleo	MTEySS	Facilitar la inclusión sociolaboral y promover el acceso a oportunidades de empleo registrado	Trabajadores desocupados pertenecientes a grupos vulnerables

2008	Plan Jóvenes con "Más y Mejor Trabajo"	MTEySS	Mejorar la empleabilidad de jóvenes mediante cursos de formación profesional y estrategias de intermediación laboral con demandantes de empleo locales	Jóvenes de entre 18 y 24 años sin estudios obligatorios completos
2009	Programa Ingreso Social con Trabajo	MDS	Generar empleo a través de cooperativas de trabajo encargadas de ejecutar obras de infraestructura local	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad
2009	Plan "Argentina Trabaja"	MDS	Promover la creación de cooperativas y otros grupos asociativos mediante la capacitación, créditos y colaboración técnica para fortalecer el desarrollo local y la generación de puestos laborales	Trabajadores desocupados /familias en situación de vulnerabilidad

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS, MDS y OIT

Consideraciones en relación a las intervenciones estatales

En los apartados precedentes del presente apartado, se describen algunas de las principales intervenciones del Estado en relación a la problemática laboral. Los programas implementados dan cuenta de una incorporación a la agenda pública en forma clara de la problemática de la exclusión laboral así como de gran cantidad de programas asistenciales que se desarrollaron en el período analizado complementados por estrategias de intervención en el campo laboral para el universo de los segmentos más precarizados. Dado que las trayectorias laborales de estos trabajadores en cualquiera de sus manifestaciones de precariedad - abierta, encubierta y/u oculta- oscilan entre situaciones de empleo informal, subempleo, desempleo e inactividad involuntaria se pone de manifiesto un intento de abordaje integral para lograr intervenir en este escenario. Un escenario que requiere de la intervención estatal para contrarrestar las fuerzas discriminatorias de los demandantes de trabajadores en relación a: a) aquellos que carecen de capacitación; b) quienes no disponen de experiencia; c) trabajadores que carecen de relaciones sociales; y d) quienes habitan espacios segregados como asentamientos o villas de emergencia.

Las acciones implementadas giran mayoritariamente en torno a cuatro pilares fundamentales:

- Generación de empleos
- Subsidios al salario
- Capacitación
- Intermediación laboral

Hasta el año 2003, el país carecía de instancias de intermediación laboral públicas. Con este propósito se crea la Red de Oficinas de Empleo que busca consolidar nuevos espacios que garanticen el acceso a las políticas activas de empleo promovidas por el gobierno nacional, articulando la orientación laboral, la capacitación, la formación profesional, y la inserción en puestos de trabajo registrados. Estas instancias buscan beneficiar en particular a personas en situación de desocupación que disponen de escasos recursos.

Generación de empleos

La creación de puestos de trabajo se llevó a cabo básicamente mediante el apoyo técnico y económico para la generación de autoemprendimientos productivos individuales y/o cooperativas³².

Si bien no es posible contabilizar las cifras de los empleos creados mediante esta vía de intervención, la incidencia fue moderada. Por un lado, no se registran políticas crediticias para empresas grandes o pymes, lo que derivaría más probable y directamente en generación de empleos. Por el otro, el empleo que se creó tendió a ser informal dado que si bien se instituyó para este tipo de inserciones laborales un instrumento denominado “monotributo social”, este no tuvo la

³² Una cooperativa se define como una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática (OIT, 2002)

efectividad suficiente para excluir a los trabajadores de prácticas laborales precarias³³.

Los principales logros de estas intervenciones están asociados a la inclusión en el mercado de trabajo formal de trabajadores por cuenta propia vulnerables e históricamente excluidos. En el año 2011 se registraron inscriptos cerca de 450.000³⁴ monotributistas sociales³⁵. No obstante, el monotributo social no deja de representar una modalidad de precarización laboral, que muy lejos se halla de alcanzar los estándares mínimos de seguridad y calidad en las prestaciones de los que goza un empleo asalariado y registrado. Además, numerosas veces se da un cese en el pago del tributo que lleva a los trabajadores nuevamente a una situación de desprotección.

Por otro lado, la generación de cooperativas que si bien implica una modalidad contractual en la cual no hay trabajadores/patrones, suele caracterizarse por algunas dificultades como ser la falta de conocimiento de los trabajadores en relación a la gestión/inversión comercial. Además, la falta de inversión sumada al cese de colaboración estatal en la compra de insumos o herramientas de trabajo pueden propiciar el fracaso. Otra de las características que suelen atentar contra el éxito y la proliferación de las cooperativas es que estas organizaciones al ser promovidas por el Estado³⁶, pueden en ocasiones llevar a que el desconocimiento para

³³ El monotributo social es un régimen específico, derivado del monotributo, para aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad social, debidamente acreditadas, o que se encuentren en situación de desempleo o que resulten real o potencialmente beneficiarias de programas sociales o de ingreso; como así también para aquellas personas jurídicas cuyos integrantes reúnan las condiciones anteriormente descritas o aquellas que pudieran ser destinatarias de programas sociales o de ingreso (MTEySS-OIT, 2007).

³⁴ La cifra corresponde al acumulado de inscriptos entre 2006 y 2011, lo que no implica la permanencia en la categoría del total.

³⁵ Calero (2012).

³⁶ Principalmente a través del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social -INAES- dependiente del MDS.

encarar una trayectoria de inversión y crecimiento³⁷ derive en que terminen desintegrándose o suspendan sus actividades.

Subsidios al salario

Es conocida la demanda constante por parte del sector privado que busca presionar sobre el “costo laboral”. Sin embargo, atender a estas presiones muchas veces puede conducir en extremo a fomentar la “precarización” de la fuerza laboral.

Ahora bien, los programas que promueven subsidios al salario, constituyen una herramienta que tiende a favorecer la contratación principalmente en aquellos establecimientos de baja productividad. En general, esta medida en la práctica presenta mayor incidencia sobre el registro de trabajadores no registrados que sobre la contratación de nuevos trabajadores.

El alcance del REPRO fue significativo en sus inicios -2003-, prácticamente marginal en el período 2004-2007 y hacia fines de 2008 -período en que la economía local hace eco de la crisis internacional- comienza a incrementarse el número de adhesiones significativamente. En el año 2009 se llegaron a registrar 143.000 trabajadores pertenecientes a un total de 2.769 establecimientos de los cuales el 77% fueron pequeñas y medianas empresas -de menos de 50 empleados- (MTEySS, 2010)³⁸

³⁷ Para un análisis acerca de las deficiencias aun presentes en las estructuras cooperativas argentinas, véase Basañes (2010).

³⁸ El gobierno si bien no busca reducir en forma directa los costos laborales porque entiende que es una forma de fomentar la precarización del trabajador, sí reconoce que los empleadores tienden a recurrir a estrategias fraudulentas de contratación. En el caso de las pequeñas empresas, estas se caracterizan por mayor contratación irregular, mientras que las medianas y grandes que en general tienen a sus planteles registrados suelen subcontratar/tercerizar trabajo en manos de empresas que sí contratan de forma irregular a sus trabajadores. Se estima que cerca de un 30% y un 40% de la fuerza de trabajo registrada está involucrada en distintas formas de subcontratación que además de una modalidad de bajar costos, constituye una forma de tener al colectivo laboral dividido (Basualdo, V. y Morales, D., 2014).

Cabe remarcar que existe dificultad de detectar irregularidades en ciertas ramas de actividad en las cuales no alcanza la letra de las normas ni la inspección. Es el caso de algunas pequeñas empresas, el empleo rural, los talleres textiles y el servicio doméstico. La intervención requiere por tanto de estrategias complementarias más efectivas, como ser el protagonismo de los sindicatos así como multas elevadas que tengan un efecto disuasivo para estas conductas.

Capacitación

La incorporación de conocimiento y habilidades resulta de suma importancia para dotar al trabajador de mayores atractivos para el mundo de la demanda laboral así como para la generación de autoemprendimientos. La formación permite incrementar en el corto plazo el capital humano proporcionándole a las personas competencias para enfrentar el mercado laboral con mejores herramientas.

En Argentina, así como otros contextos en desarrollo, se reconoce la existencia de una oferta laboral que si bien detenta diversos niveles de calificación, persiste un volumen considerable de trabajadores de baja calificación -sin secundario completo-. En consecuencia existen numerosas intervenciones con el propósito de favorecer la terminalidad educativa y así incrementar el capital humano de la oferta laboral.

En las economías desarrolladas, los mecanismos de intermediación laboral tienden a ser las oficinas de empleo. En ellas se atiende al desocupado, inscribe en un registro e informa acerca de cuáles son las oportunidades laborales disponibles que podrían adecuarse a sus necesidades. No obstante, en las economías en desarrollo estos mecanismos constituyen alternativas poco frecuentes probablemente debido a dos factores esenciales, el exceso de oferta de trabajo poco calificada a la vez que una acotada demanda de empleo; y a su vez producto de esto, elevadas tasas de desempleo, que pueden dificultar su implementación. Sea por ello, o por otros motivos, lo que prevalece, suelen ser programas de capacitación.

Los programas avocados a la terminalidad educativa o vinculados a capacitación en oficios -cursos, talleres, etc.- pueden resultar necesarios para incrementar la posibilidad de inserción. La efectividad no obstante

de este tipo de políticas dependerá en gran medida de la posibilidad real de encontrar un empleo. Como menciona Velásquez Pinto (2005) la capacitación no genera empleo, aunque apunta a crear capacidades destinadas a mejorar la probabilidad de inserción productiva de la oferta de trabajo. En estos casos los incentivos a la capacitación cuando son combinados con programas de empleo directo o bien con subsidios a la contratación adicional de mano de obra, pueden mejorar la efectividad conjunta de las políticas aplicadas. Para ello, los programas de capacitación laboral debieran formar parte de estrategias más amplias de promoción a la inversión y al emprendimiento que producto del aumento de la actividad económica generase más fuentes de trabajo.

Existen diversos tipos de políticas de capacitación segmentadas básicamente en función de la franja etaria de sus destinatarios -jóvenes y/o adultos-, en función de la duración del tiempo de desempleo -desempleados de corta y/o larga duración-, y en relación al tipo de capacitación -perfeccionamientos, certificaciones, terminalidad, etc.-.

La mayoría de programas de capacitación en contextos en desarrollo apuntan a un público joven con la finalidad de brindar capacidades para el trabajo y de este modo incluir a quienes se encuentran por fuera del mercado laboral, brindándoles mayores posibilidades de inserción en contextos cada vez más competitivos.

Existen también programas de capacitación de los desempleados que procuran por una parte aumentar las capacidades de los trabajadores afectados y disminuir el tiempo de búsqueda a la vez que, en algunos casos, se introduce una red de seguridad mediante una remuneración durante el entrenamiento. Este tipo de medidas suelen ser respuestas de emergencia sujetas a las variaciones del ciclo económico, dado que sus efectos son más favorables en la expansión que en la contracción debido a la insuficiente demanda de trabajo, pero pueden contribuir a financiar la transición y a aumentar la productividad y los salarios de los beneficiarios (Tokman, V., 2010).

Existen numerosas evaluaciones de impacto en relación a los programas de capacitación implementados en diversos contextos. Algunos de ellos argumentan que el ciclo económico influye en la efectividad de los programas siendo las capacitaciones algunas de las medidas más efectivas en aquellos períodos en que la economía está creciendo. Esto

lleva a que, dado que típicamente los programas de capacitación se implementan en períodos de crisis económica, estos tiendan a mostrar malos/insuficientes resultados.

En los mercados laborales segmentados particularmente que presentan altas tasas de desempleo y persistentes pueden darse situaciones en las cuales una mayor capacitación sin una potencial (re)inserción efectiva al mercado laboral refuerzan la frustración de los trabajadores desempleados y por tanto propicien el desaliento. Entre las falencias frecuentes en estos contextos es posible hacer referencia a la falta de adecuación en relación al tipo de capacitaciones -ramas de actividad, duración e intensidad-, respecto de las características de los destinatarios de los programas -edad, localización geográfica, responsabilidades familiares, disponibilidad de viáticos, etc.- y también particularmente la correspondencia en relación a la demanda laboral local.

Adicionalmente, en estos mercados segmentados, también es preciso trabajar en los mecanismos de acotamiento de las selecciones por parte de los empleadores que al disponer de una amplia oferta laboral refuerzan mecanismos de selección discriminatorios tales como la segmentación por edad o por nivel educativo elevando los umbrales de requerimiento mínimos, cuando ello no afecta en concreto la tarea a desempeñar, como se mencionó en apartados precedentes.

Al respecto, el Estado argentino implementó una estrategia de intervención llevada a cabo en dos etapas. Una primera poscrisis 2001 en la cual se buscó a partir de 2003 dotar en forma masiva a una gran cantidad de desocupados de conocimiento en oficios que les permitieran escapar de la exclusión laboral; y luego una segunda focalizada en la dotación de calificaciones orientadas a cinco sectores estratégicos (metalmecánico, construcción, software, turismo y energías), cursos sectoriales.

En términos generales, la política de capacitación y formación profesional continua del MTEySS incluye acciones de terminalidad educativa, desarrollo y registro de normas de competencias laborales, certificación de trabajadores según parámetros de competencias laborales normalizadas, y actividades de formación profesional. Sin embargo, un informe publicado por el MTEySS afirma que: “(...) la

política de formación profesional, a través de los cursos sectoriales, produce un impacto positivo en el conocimiento y las habilidades de los trabajadores para acceder a empleos de calidad, debido a que incrementan la probabilidad de inserción laboral de las personas que participan de los cursos. Sin embargo, el impacto positivo de la política tiene una magnitud moderada ya que el aumento de la probabilidad de inserción laboral producido por los cursos es relativamente bajo. Este resultado no responde necesariamente a las formas de implementación de la política, sino a la existencia de otros factores económicos y sociales que limitan el acceso de las personas al empleo registrado, donde las acciones de formación profesional no tienen incidencia. Otro resultado de este estudio es que el impacto de la política es relativamente homogéneo para los distintos grupos ocupacionales (por sexo, edad, nivel educativo y la existencia o no de experiencia formal anterior) aunque levemente mayor en los grupos más vulnerables. Sin embargo, dadas las amplias brechas entre los grupos, solo se alcanza una pequeña reducción. Es decir, no se logra romper con las disparidades que existen entre los grupos con mayores y menores limitaciones para acceder a un empleo, manteniendo los niveles de heterogeneidad en la probabilidad de inserción laboral de las personas. (...) Se pone en evidencia la necesidad de vincular y coordinar las políticas activas de empleo de manera de generar cambios significativos en las probabilidades de inserción de las personas al empleo. En particular, la articulación de la política de formación profesional con las vinculadas a la terminalidad educativa y con la inserción laboral, de manera de desarrollar una estrategia integral que mejore la empleabilidad centrada en el empleo formal” (MTEySS, 2013b, pág. 152)³⁹.

Si bien son necesarias estas políticas ya que pueden existir ciertos sectores con demanda laboral insatisfecha asociada a la insuficiencia de credenciales por ejemplo técnicas, estos casos suelen constituir situaciones de demanda laboral insatisfecha marginales. Por otra parte, la posibilidad de seguir cursos de formación está en relación directa con el nivel de calificación anterior, y son los más calificados los que suelen sacar mejor provecho de la formación⁴⁰. Esta crítica refiere a que una

³⁹ El subrayado es propio

⁴⁰ Neffa (2011).

parte significativa de quienes encuentran colocación gracias a estas capacitaciones se corresponden al efecto del llamado “peso muerto”, es decir, de aquellos que de todas maneras se hubiesen colocado, aún en ausencia de capacitación (Samaniego, N., 2002), con lo cual en ocasiones se les ofrece apoyo y posibilidades de empleo a quienes podrían conseguirlos solos.

Las prácticas de capacitación centran su accionar en el mejoramiento de las habilidades de la oferta de trabajo y constituyen instancias más efectivas cuando se acompañan de certificaciones que validan ese conocimiento adquirido. Sin embargo, en contextos en los cuales se crean escasos puestos de trabajo, puede suceder que estos aprendizajes no logren desembocar en una inserción laboral estable. Cuando esto ocurre, los trabajadores suelen desalentarse en la permanencia de los cursos de capacitación o se ven forzados a abandonar estas instancias de formación por la necesidad de realizar trabajos eventuales usualmente denominados “changas”. Además, muchas veces cuando la capacitación ofrecida es de corta duración y su eficacia al estar ligada a la capacidad de respuesta de la economía no se logra, esta intervención lejos se encuentra de lograr un impacto significativo y perdurable en el tiempo en la (re)inserción laboral estable y de calidad de las personas.

El grueso de las intervenciones citadas en el cuadro 8 refieren al objetivo de la inserción laboral. Sin embargo, la práctica evidencia que en su aplicación tienden generalmente a centrar gran parte de sus esfuerzos en meras instancias de aprendizaje y capacitación poco vinculadas a una inserción laboral efectiva.

Intermediación laboral

La intermediación laboral, se presenta como una de las modalidades de intervención más eficientes y de mayor impacto en el objetivo de (re)inserción laboral. Ello, entre otras consideraciones, porque constituye además un servicio valorado en el mundo empresario⁴¹.

⁴¹ “Este tipo de programas tiene un alto potencial para mejorar la capacidad de adaptación de los mercados de trabajo y reducir el desempleo por carencia o asimetrías de información, para lo cual un diseño óptimo supone una estrecha vinculación con los servicios de capacitación laboral y con los sistemas de

Cuando la intermediación laboral la lleva a cabo el Estado se benefician diversos actores y los resultados pueden derivar en prácticas reales de inclusión laboral estable de segmentos más vulnerables. Estos segmentos conformados por personas de escasos recursos encuentran especialmente relevante la instancia de la intermediación laboral dado que al carecer de redes sociales y económicas que les permitan contactarse con potenciales empleadores, encuentran en la intermediación un sistema eficiente que les permite disminuir los tiempos de búsqueda, sustituir el rol de las redes sociales y subsidiar los costos de transacción en que debe incurrir la persona que busca empleo (Castillo Corral, R. y Escárte Müller, J., 2006).

En general, se ha logrado una lógica modernizadora de los servicios de intermediación laboral en la región latinoamericana y Argentina no escapa a ella: a) introducción de sistemas de información; b) mayor participación del sector privado; c) modernización y expansión de la cobertura; y d) descentralización de los esquemas al total del territorio⁴².

El Estado reconoce que si bien se ha creado la instancia de intermediación que no existía -Oficinas de Empleo-, aún quedan pendientes cuantiosas dificultades en el relacionamiento equitativo oferta-demanda de empleo que el mercado por sí no logra sortear⁴³.

protección a los desempleados, en la medida en que las prestaciones monetarias, como las proporcionadas por los seguros de desempleo por ejemplo, son complementadas con servicios destinados a apoyar el proceso de reinserción en los mercados de trabajo" (Velásquez Pinto, M., 2005, p. 26). La efectividad de las acciones de intermediación laboral a su vez dependerá de un seguimiento posincorporación que le permita a la oficina de empleo acompañar al trabajador y guiar al empleador.

⁴² Samaniego (2002).

⁴³ El ministro de trabajo (2003-2015), Dr. Carlos Tomada, mencionó en una entrevista realizada -en el marco de este trabajo de investigación en 2013-, que las Oficinas de Empleo tienen un 35% de inserción laboral, sin embargo no se hallaron informes o publicaciones que dieran cuenta de ello. Sí existe un registro que indica que entre 2003 y 2012 alrededor de 1,5 millones de personas asistieron a cursos de capacitación laboral o al nivel medio del sistema educativo a raíz de estas intervenciones (MTEySS, 2013b).

Las oficinas de empleo tienen como propósitos: apoyar la búsqueda de empleo; brindar orientación laboral; propiciar la colocación o intermediación laboral; orientar para emprender un trabajo independiente; derivar a los buscadores de empleo a instituciones educativas y/o actividades formativas, servicios sociales, al seguro por desempleo y a otros programas; y proporcionar información a empleadores.

Fuente: www.trabajo.gob.ar

Las empresas “desconfían” de mecanismos como las Oficinas de Empleo para incorporar personal, es probable que falten “atractivos” que motiven a las empresas a recurrir a estos dispositivos. La Responsabilidad Social Corporativa -RSC- puede ser una forma, pero fundamentalmente la eficiencia de la herramienta hará que sea considerada por los empleadores así como una buena estrategia de difusión y comunicación de los resultados de intermediación que derivaron en (re)inserción -por ejemplo, la presentación y seguimiento de resultados de casos exitosos-. Mientras tanto, el grueso de las intervenciones por parte de estos organismos para el caso argentino suele acotar su tarea a la de “capacitar”.

La información disponible y el relevamiento realizado a las empresas en este documento no dan muestras de que las Oficinas de Empleo dependientes del MTEySS, constituyan una referencia utilizada regularmente para los demandantes de trabajo. Diversas investigaciones de carácter cualitativo que describen la situación de los trabajadores en contextos de pobreza y vulnerabilidad revelan la denuncia social en forma reiterada acerca de la ausencia de mecanismos eficientes y efectivos de intermediación laboral que actúen mediando las búsquedas de empleo en los sectores más pobres⁴⁴.

La intermediación laboral es una intervención de significativo valor dado que tiene el potencial de ser:

- Un servicio que las empresas utilizan casi indefectiblemente;

⁴⁴ Pueden consultarse al respecto Sconfienza y Groisman (2013a) y Comas (2009).

- Un nexo entre los desocupados y un servicio público concreto en el que se entrevista y conoce a los oferentes de empleo pudiendo proporcionar a los trabajadores además de potenciales empleos, un sitio de referencia para obtener información acerca de capacitaciones y detalles sobre prestaciones de servicios de asistencia social y otras prestaciones de utilidad como viáticos y vestimenta para asistir a entrevistas laborales;
- Un medio a través del cual conocer y adentrarse en las características de los perfiles más buscados por los demandantes de empleo, orientando a los desocupados acerca de las capacitaciones y perfeccionamientos más afines a los requerimientos concretos de la demanda;
- Un espacio en el que el cruce de información recabada por otros organismos públicos permite establecer un mapeo de la demanda laboral a nivel nacional -al menos de las entidades declaradas-;
- Una posibilidad de identificación de los perfiles de desocupados que puede permitir por ejemplo dar prioridad a los más vulnerables, estimados “menos empleables”, -menos favorecidos, los que más lo necesitan-, previniendo riesgos de que caigan en una situación de desempleo de larga duración.
- Un espacio físico al cual los desempleados pueden acudir y se les puede hacer un seguimiento de su situación ocupacional en el tiempo (téngase en cuenta que en ocasiones, algunos grupos más vulnerables no disponen de comunicación vía internet y/o telefonía móvil);
- Una instancia de adecuación real en la cual el Estado puede “mediar” analizando los criterios de selección laboral propiciando evitar la proliferación de prácticas discriminatorias -ya sea por características de edad o sector socioeconómico, como de solicitudes de perfiles con excesiva/inadecuada calificación en relación a la tarea vía el aprovechamiento de un mercado estructurado de empresas con poder de monopsonio que operan aprovechando la gracia de la existencia de un “ejército industrial de reserva”-

En suma, las capacitaciones, los intentos de generación de empleo, la intermediación laboral y los subsidios al salario en general forman parte

de diversas políticas que presentan: falta de articulación entre ellas - superposición de tareas y objetivos⁴⁵-; tienen aplicación acotada a un universo restringido de trabajadores; escasa coordinación en los diversos niveles de gobierno; baja articulación en relación al modelo productivo que se busca; y su vínculo con la demanda efectiva de trabajo es escaso.

Al momento no es posible identificar un registro claro y unificado en el cual se aprecien cada uno de los programas, las características y cantidad de población beneficiada, así como un seguimiento continuo y personalizado para identificar cuántos de los trabajadores involucrados llegaron a obtener empleos registrados, estables y seguros.

Algunas políticas referenciales en el mundo

La experiencia internacional muestra los beneficios de unificar estas vías de intervención, pero esto se hace posible en forma más eficiente en aquellos países en los cuales el no registro o el desempleo son las situaciones de excepción.

En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE-, para lograr vincular el empleo, el seguro de desempleo, y la capacitación e intermediación se incorpora en los servicios nacionales de intermediación la función de enviar a capacitación; unifican las prestaciones de los seguros de desempleo y los servicios de colocación o, por lo menos se persigue la coordinación y; se crea un servicio efectivamente integrado que unifica y simplifica todas las funciones básicas.

Mazza (2003) analiza algunas estrategias de modernización de los canales de intermediación laboral implementados en estos países que pueden resultar inspiradores:

-Contratación de centros de capacitación privados y/o públicos (que compiten entre sí), elegidos por los usuarios,

⁴⁵ Ya sea en lo atinente a estas políticas del mercado de trabajo como a políticas de protección social.

-Cobro a las empresas por servicio adicional de selección de candidatos y reinserción laboral (ej. Bélgica) y otros servicios retribuidos para los empleadores (ej. Países Bajos),

-Contrataciones de agencias de empleo privadas para intermediación laboral (ej. Australia),

-Acuerdos de asociación con agencias y organizaciones privadas con el propósito de lograr una mejor cobertura del mercado de colocaciones.

Neffa (2011) por su parte realiza un exhaustivo análisis descriptivo sobre la política de “*profiling*” llevada a cabo en Holanda y Francia. Esta implica una clasificación de los oferentes de empleo en más cercanos o alejados del mercado laboral teniendo en cuenta, experiencia, conocimientos, tiempo que lleva desempleado, etc. De modo tal de proporcionarle diferente tratamiento a cada grupo, con mecanismos específicos y mediante organismos más especializados.

La realidad argentina por su parte, proporciona un contexto de elevada informalidad y por tanto mínima cobertura del seguro de desempleo - derecho de trabajadores asalariados- que dificulta lograr estos ideales de coordinación. La significativa segmentación del mercado de trabajo argentino lleva a que exista un gran abismo entre los objetivos y características de las prestaciones para el grupo de asalariados registrados vs. trabajadores no registrados -asalariados o cuentapropias- a diferencia de lo que sucede en otros contextos. Sin embargo, la experiencia internacional puede orientar algunas políticas.

Otras acciones de moderada incidencia

En relación a la oferta/demanda de empleo existen instancias de intervención alternativas y a la vez complementarias a las estatales que involucran a empresas y a la sociedad. Si bien existen organismos propios de la sociedad del trabajo, los sindicatos, primeramente se hace referencia aquí a las acciones enmarcadas en la Responsabilidad Social Corporativa que en el caso de la temática laboral suelen ir de la mano de organismos internacionales, particularmente la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien el vínculo tradicionalmente reconocido entre las corporaciones y la sociedad es la filantropía entendida como una relación de caridad de las primeras hacia las segundas⁴⁶, más recientemente ha ido cobrando relevancia la noción de “responsabilidad”. En la región latinoamericana el concepto comienza a cobrar importancia hacia fines de los noventa. Existen varias definiciones que refieren al significado del concepto. En general coinciden en que la RSC constituye el reflejo de la manera en que las empresas/corporaciones toman en consideración las repercusiones -económicas, ambientales y sociales- que tienen sus actividades sobre la sociedad. En ella se afirman los principios y valores por los que se rigen tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. Es una iniciativa de carácter voluntario y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación (OIT, 2006) con el propósito de colaborar en la construcción de una sociedad más justa y sustentable.

Hacia finales de la década de los noventa, como respuesta a la aparición de las numerosas nuevas modalidades de inserción vulnerable a los mercados de trabajo, la OIT formula el concepto de Trabajo Decente -TD-, definido como aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana (OIT y MTEySS, 2012). Esta definición se relaciona con cuatro áreas prioritarias de los mercados de trabajo: los derechos del trabajador -en particular, los que surgen de los convenios principales de la propia OIT-; la calidad del empleo -en términos de remuneración y condiciones de trabajo-; la protección social y; el diálogo social tripartito.

El Estado argentino, reconociendo que la inequidad no es solo una cuestión ética sino una de las mayores barreras al desarrollo económico y social (MTEySS, 2009) avanzó en el año 2006 en la formulación de una alianza multisectorial -conformada por el sector público, empresas líderes con filiales en el país, universidades y organizaciones de la sociedad civil- denominada Red de RSE y Trabajo Decente⁴⁷. La finalidad

⁴⁶ Correa, Flynn y Amit (2004).

⁴⁷ Esta iniciativa dispone además de la asistencia técnica de las agencias del sistema de las Naciones Unidas en la Argentina a través del Programa Conjunto

de la misma es fomentar el desarrollo sostenible, el trabajo decente y el diálogo social con el foco en la promoción de acciones de RSC.

En el año 2000 se pone en marcha oficialmente el Pacto Global⁴⁸. Esta iniciativa de Naciones Unidas tiene como propósito incentivar la adhesión a diez principios universales, correspondientes a los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁴⁹. Es una iniciativa de carácter voluntario en el desarrollo de alianzas entre Estados, sociedad civil y empresas, con el objetivo de que en línea con la RSC, las empresas asuman un papel protagónico en las soluciones referentes a los principales factores problemáticos y urgentes que enfrenta la sociedad a nivel mundial. La modalidad de incorporación de las empresas es la siguiente: para ser miembro activo del Pacto Global, las empresas deben presentar Comunicaciones de Progreso -COP-, que son un documento que actúa como compendio en el cual se detallan las medidas prácticas adoptadas por los participantes para aplicar los principios del Pacto Global durante el año fiscal anterior, así como una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos empleando, en lo posible, indicadores o sistemas como los elaborados por la organización *Global Reporting Initiative* -GRI-⁵⁰.

MTEySS-CEPAL-PNUD-OIT de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente, y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID-

⁴⁸ Para mayor detalle véase PNUD (2004)

⁴⁹ 189 países -entre los que se encuentra la Argentina- aprobaron en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, realizada en el año 2000 en la ciudad de Nueva York, la Declaración del Milenio que traza una serie de objetivos relacionados con el desarrollo de los países para el 2015. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio comprenden: terminar con el hambre y la pobreza extrema; las enfermedades más graves para toda la humanidad; poner fin al analfabetismo; reducir drásticamente la mortalidad infantil; alcanzar la igualdad de género; y proteger el medio ambiente entre otros objetivos.

⁵⁰ La GRI es una organización con el propósito de impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad de empresas, en las cuales se establecen los principios e indicadores necesarios para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social. Cabe destacar que existen otros organismos que ofrecen un servicio similar, mediante el cual se certifican acciones de sustentabilidad.

Entre los diez principios universales del Pacto Global, el número seis sostiene que las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación⁵¹.

En Argentina el derecho “a trabajar” tal como lo menciona la Constitución Nacional en su artículo 14 requiere de la existencia de una verdadera equidad en el acceso al empleo. Cualquier situación que por acción u omisión de algún modo contribuya a algún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de trabajo, está atentando contra estos principios. A modo complementario, cabe citar lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio 111 de la OIT. La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo en su artículo 17, prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Asimismo, Argentina ratificó el Convenio 111 de la OIT sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato asumiendo en virtud de su artículo 2º la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Otra de las iniciativas en esta línea, son las “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” cuyas casas matrices se encuentran en países miembros de la OCDE y a las que Argentina adhirió. Estas manifiestan que las empresas deberán “inspirarse, para sus actividades, en el principio de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo y no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral o profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o por cualquier otra circunstancia, a menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo” (OECD, 2013, p. 39).

⁵¹ Para un mayor detalle véase PNUD (2007)

Otra iniciativa que emite lineamientos en materia de RSC es la norma de calidad ISO 26.000 publicada en el año 2010. Esta propuesta es llevada a cabo por la Organización Internacional para la Estandarización -ISO-. Participaron de su elaboración consumidores, representantes de gobierno, empresarios del sector industrial, trabajadores, organizaciones no gubernamentales e investigadores⁵². Esta guía incluye entre sus materias fundamentales, las “prácticas laborales”, enfatizando entre otros aspectos en la incidencia determinante en términos sociales y económicos de la creación de puestos de trabajo⁵³.

Todas las iniciativas mencionadas fomentan un espíritu de “compromiso” y “responsabilidad” por parte de las compañías en relación a su comunidad y en consecuencia, las empresas comienzan a incorporar acciones comprometidas con el entorno. Los primeros pasos que dan generalmente suelen orientarse a temáticas directamente vinculadas a su actividad -por ejemplo si se trata de una compañía petrolera, principalmente se avocará a cuestiones medioambientales; automotrices a seguridad vial; tabacaleras a salud, etc.-. Ahora bien, a medida que las corporaciones ganan experiencia en el campo de la RSC, resultan más difíciles de eludir las acciones de RSC vinculadas al resto de las temáticas, entre ellas a las que refieren al ámbito laboral. En materia de empleo, diversas cuestiones se incluyen en: el Pacto Global, la GRI, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y en las normas ISO 26.000⁵⁴. No obstante, las entrevistas en profundidad realizadas a grandes compañías y a consultoras de recursos humanos, indican que las acciones en materia laboral aun resultan incipientes.

⁵² Para mayor detalle véase www.iso.org

⁵³ Las siete materias fundamentales de las normas ISO 26.000 comprenden: a) participación activa y desarrollo de la comunidad; b) derechos humanos; c) medio ambiente; d) prácticas justas de operación; e) asuntos de consumidores; f) gobernanza de la organización y; g) prácticas laborales.

⁵⁴ Inclusive en el ámbito legislativo existen diversos proyectos de ley enfocados a legislar y promover la obligatoriedad de presentación de reportes sociales. Una referente de esta temática es la senadora nacional por la provincia de Buenos Aires, María Laura Leguizamón.

En general la RSC avocada a la temática laboral, tiende a concentrarse en acciones tales como la lucha contra el trabajo infantil o la inserción de personas con capacidades diferentes pero con menor frecuencia la inclusión laboral y la no discriminación a quienes atraviesan condiciones socioeconómicas desfavorables.

No obstante, existen ejemplos de iniciativas llevadas a cabo por consultoras de recursos humanos destinadas a promover la inclusión de adultos mayores de 45 años, jóvenes o talleres de capacitación que ponen a disposición de algunos de los sectores más desprotegidos, herramientas y *expertise* en temáticas referentes a posturas, desenvolvimiento, armado de cv's, dominio de herramientas informáticas, etc. promoviendo la equidad de oportunidades en el acceso al trabajo de los segmentos más vulnerables. Las acciones de RSC de inclusión laboral brindan a los trabajadores la posibilidad de revertir la tendencia de vulneración.

A este respecto, según testimonios de las consultoras relevadas, las medidas inclusivas pueden llegar a promover una mayor afiliación del resto de los empleados con la firma al percibir que las corporaciones en las cuales trabajan desarrollan acciones socialmente responsables.

Una de las motivaciones que pueden alentar el compromiso de las empresas para la promoción de estrategias de inclusión laboral es por ejemplo, la fidelidad del trabajador. La necesidad de un empleo, y principalmente de un empleo estable hacen que el compromiso de quien desde hace tiempo se encuentra por fuera del mercado laboral pueda llegar a ser mayor.

Existe asimismo un espacio de acción de creciente visibilidad en el siglo XXI, que es el caso de las ong's. En el mundo de las organizaciones no gubernamentales al igual que sucede en el ámbito estatal las intervenciones en materia de inclusión laboral de colectivos vulnerables suelen acotarse a instancias de capacitación o apoyo a autoemprendimientos productivos. Existen algunas organizaciones que enfocadas en la problemática de la edad, ejecutan programas con el propósito de concientizar acerca de la discriminación laboral en los

mayores de 45⁵⁵. No obstante, el nivel de incidencia y difusión de este tipo de intervenciones privadas aún es muy acotado.

Un ejemplo de RSC

Una reconocida consultora de recursos humanos posee un programa en el marco de RSC que presta colaboración para la inserción laboral de jóvenes de bajos recursos. El fin del mismo es evitar estigmatizar a los jóvenes en condiciones socioeconómicas desfavorables. Cuando comienza el programa en el año 2003, la empresa, sin comunicar a sus empresas clientes -demandantes de trabajadores-, incorporaba en la terna de posibles candidatos a jóvenes de estas condiciones. A pesar de ello, estos jóvenes no conseguían pasar a otra instancia más que la primera entrevista. La explicación de tal situación, según el testimonio de funcionarios de la empresa, obedecía a factores asociados a la escasez de recursos económicos y sociales -vestimenta, comportamiento, presencia, etc.-. Para evitar que los jóvenes fueran excluidos en su primera entrevista, la empresa en el año 2008 decidió comunicar en forma “expresa” a sus clientes que en la terna presentarían a participantes del programa. A partir de allí, se lograron mejores resultados. Ello se explica en parte por la receptividad favorable que suelen tener en su entorno las acciones socialmente responsables.

Más allá de lo expuesto no obstante, los relevamientos realizados a las grandes y pequeñas compañías indican una argumentación recurrente que sostiene que el rol de “incluir” a los colectivos excluidos es del Estado y no del sector privado.

Finalmente Argentina cuenta con una sólida estructura sindical. Estas organizaciones en general potencian el empoderamiento de los trabajadores logrando reivindicaciones en el plano de fuentes de empleo, trabajo decente, modalidades de contratación más justas, negociaciones salariales, etc. -acciones y reivindicaciones que solo operan como referencia para un segmento considerable de trabajadores, los no registrados-. Estas entidades no pueden por la naturaleza misma del empleo informal, beneficiar al segmento de trabajadores no registrados

⁵⁵ Es el caso de las organizaciones no gubernamentales “Diagonal” y “Asociación de 50 a 60”. Para mayor detalle véanse www.diagonal.org.ar y www.asociacion50a60.org.ar

en forma directa. Adicionalmente, la incidencia de los sindicatos cuando las tasas de desempleo y/o informalidad son elevadas, y por tanto el poder de monopsonio de los demandantes de empleo se intensifica, es limitada. En estos contextos, los trabajadores muchas veces pueden no estar dispuestos a acompañar acciones que puedan poner en riesgo los puestos de trabajo que en contexto de escasez aún detentan⁵⁶.

En resumen

A partir de la crisis acontecida a principios del milenio, Argentina comenzó a reforzar sus estrategias de intervención en el empleo. Por una parte se buscó implementar una serie de mecanismos para reactivar la economía, y por la otra, se implementaron medidas concretas con el propósito de incidir directamente en el empleo. Las segundas mayoritariamente se enfocaron en segmentos de elevada vulnerabilidad.

Las estrategias de intervención aplicadas se pueden agrupar en cuatro pilares fundamentales todas ellas con el objetivo de promover la inclusión laboral en general y registrada en particular: a) generación de empleos -vía promoción de autoemprendimientos productivos colectivos o individuales-; b) subsidios al salario -vía contribuciones estatales-; c) capacitación -destinada tanto a la terminalidad educativa como a la adquisición de saberes específicos-; y d) intermediación laboral -básicamente a través de la creación de una red de oficinas de empleo-.

Las intervenciones citadas evidenciaron diversos niveles de incidencia y efectividad. No obstante, cabe remarcar que una parte importante de estas intervenciones se llevaron a cabo vía programas y planes que recurrentemente se consolidaron como esquemas de formación y capacitación.

Cuando el entrenamiento es acompañado de estrategias de inclusión al trabajo efectivas, ello fortalece la valoración de estas instancias de aprendizaje. En el caso argentino, una parte considerable de estas

⁵⁶ A los fines del documento aquí presentado un estudio en profundidad acerca de la incidencia de la acción sindical en la puja por estrategias de (re)inserción laboral resultaría atrayente y sugestivo. No obstante, no se ha profundizado en ello y se asume como arista esencial a ser abordada en sucesivos estudios.

políticas no obstante carece de mecanismos de conexión efectivos con la demanda de empleo. No es posible observar la generación de cambios significativos en las probabilidades de inserción laboral de las personas a raíz de estos mecanismos.

En consecuencia, resulta meritorio preguntarse si en contextos de acotada demanda laboral y exceso de oferta de trabajadores de baja calificación, en los que además tienden a prevalecer umbrales de acceso al trabajo muchas veces arbitrarios, las políticas centradas en la capacitación no estarían reforzando la teoría del capital humano en la que se asigna al desocupado la “responsabilidad” unívoca de su condición y se espera una inclusión por parte del mercado por el solo hecho de constituir fuerza de trabajo de mayor calificación.

Argentina muestra deficiencias de coordinación entre políticas pero principalmente tímidos mecanismos de promoción del trabajo destinados a generar motivaciones por parte de empleadores que se encuentren estimulados a formar parte activa de la inclusión laboral de los segmentos más vulnerables.

Parte del éxito en la inclusión laboral obedecerá a que las políticas de intermediación logren consolidar un canal ventajoso para los empleadores. Un medio en el que depositen la confianza disponiendo de una gestión eficiente para el acceso a trabajadores. Para ello, las oficinas de empleo deben forjar la confianza tanto de demandantes como oferentes que solo se derivará de su eficiencia. Es decir, establecer una herramienta que no se restrinja a brindar orientación laboral y capacitación, sino que avance en propiciar la colocación efectiva de trabajadores. Más aun teniendo en cuenta que cuando ese servicio lo realizan empresas privadas -consultoras y agencias de empleo-, los empresarios necesitando el servicio, pagan por el.

Complementariamente, resulta necesario que se promueva desde el Estado, pero también desde el sector privado y la sociedad civil, un ideario de responsabilidad en relación a la comunidad -limitando el progreso de dogmas discriminatorios- que derive en acciones que lejos de constituir instancias de filantropía sean el correlato de una toma de conciencia del rol activo que respecto de la segmentación puede llegar a tener cualquier miembro o entidad de la sociedad.

Conclusiones

La profundización de la precariedad laboral acaecida durante los noventa y los resabios de dicha situación marcaron a los trabajadores con un temor a la pérdida del trabajo. Así, el “fantasma del desempleo” fortaleció el poder de monopsonio de los empleadores.

Tal situación aun no se revirtió en el corriente siglo. Si bien es digno de reconocer el empoderamiento de sindicatos y la propagación de otros mecanismos de reivindicaciones de derechos laborales como el dinamismo del SMVM, persiste aún una fuerte desigualdad entre trabajadores y empleadores. Una dinámica en la cual los primeros disponen de una limitada capacidad de acción, mientras que los segundos pueden ser más rigurosos en sus procesos de selección de personal debido a la amplitud de oferta laboral, más aun en los casos de menores niveles de calificación.

A lo largo del documento se presentaron diversos esquemas de análisis con el propósito de analizar la dinámica que opera en la relación oferta-demanda de empleo para el caso argentino de los últimos años. Ello requirió de un desarrollo que abarcara tres aristas de observación. Por un lado, una descripción de la oferta de empleo que permitiera de alguna forma un acercamiento al universo de trabajadores, y luego una metodología de aproximación que posibilitara describir para luego analizar algunas tendencias prevalecientes en las unidades demandantes de trabajo.

El marco conceptual aquí adoptado concibe que ante escenarios como el argentino en el cual existe una segmentación que proporciona condiciones de acceso al empleo que se encuentran notoriamente lejos de ser equitativas, la intervención estatal resulta el medio que debe proporcionar herramientas que potencien la (re)inserción laboral de los grupos más desfavorecidos.

El período 2004-2012 muestra indicios claros de recuperación económica y por tanto del mercado de trabajo, pero continúa evidenciando rasgos que permiten ubicar al país bajo una estructura segmentada.

Una primera etapa que abarca esencialmente entre 2004 y 2007/2008 mostró indicios de crecimiento sugerentes -como una disminución de la tasa de desocupación en 4 puntos porcentuales- pero, los años que se sucedieron entre 2008 y 2012 no obstante, revelan un estancamiento en la fuerza de trabajo así como persistencia de fenómenos como el desaliento en adultos mayores de 45 años.

Cabe remarcar que el mercado laboral argentino indica que las ocupaciones no registradas así como el cuentapropismo concentran los niveles educativos más bajos, mientras que los empleos asalariados registrados muestran lo contrario. En parte y dado que a lo largo del documento se han presentado diversos argumentos que muestran la exigencia de niveles de calificación muchas veces que no concuerdan con los requisitos reales del puesto de trabajo, esto puede reforzar la idea de la existencia de un poder de monopsonio que discrimina a la fuerza de trabajo asignando puestos más precarios a los menos calificados por el hecho de existir una oferta notoriamente excede a la demanda disponible. Asimismo, se perpetúa la lógica en la cual los establecimientos pequeños -según cantidad de ocupados- concentran el empleo no registrado.

Ahora bien, completar el dibujo de la dinámica laboral requiere de la contemplación de ciertos comportamientos sobresalientes que contribuyan a explicar la prevalencia de desencuentros entre puestos de trabajo y trabajadores en situación de vulnerabilidad. A continuación se resumen algunos de los principales hallazgos al respecto, los que en su mayoría se corresponden con lógicas segmentarias en las cuales empleadores tienden a ampliar sus pretensiones con el doble propósito de cubrir sus vacantes con perfiles más completos, inclusive innecesariamente más capacitados y a su vez, con el fin de acotar los procesos de selección a universos más restringidos.

En relación a los mecanismos de reclutamiento, se destaca que las grandes unidades demandantes de trabajadores cuando requieren de fuerza de trabajo calificada, tienden a recurrir a instrumentos estandarizados y profesionalizados. Por el contrario cuando se trata de puestos de menor jerarquía y unidades más pequeñas, prevalecen mecanismos más informales como ser los “referidos”. Ello empuja a

mayor predisposición a la exclusión a aquellos segmentos que disponen de menor capital social.

Respecto de las modalidades de contratación, las pequeñas y medianas unidades cuando no incurrir en el no registro, hacen un uso recurrente de instrumentos que “recubren” relaciones de dependencia como el monotributo o contrataciones en las que se subdeclaran horas de trabajo, posiciones y/o categorías salariales.

Si bien esto no ocurre en forma recurrente en las grandes compañías, si abundan encuadres normativos inapropiados muchas veces, en particular en aquellos grupos de trabajadores que presentan menores niveles de calificación. El abuso de las subcontrataciones, así como las contrataciones de personal “eventual” en forma directa o por medio de intermediarios contribuye a la precarización de los puestos de trabajo que ofrecen debido a que entre otras limitaciones, restringen la posibilidad de asociación contribuyendo a la fragmentación al interior del colectivo de trabajadores. Estas modalidades de contratación proliferan debido a la ausencia de parámetros claramente preestablecidos y mecanismos de control eficientes que permitan por ejemplo acreditar la calidad de eventual de las contrataciones. Por consiguiente se recae en una naturalización de formas de contratación precarias, cuando la normativa vigente expresa que la inadecuación del encuadre normativo es fraude laboral. Al respecto si bien es reconocida la labor de los sindicatos por contrarrestar las fragmentaciones producto de la legalidad de las tercerizaciones, aún queda trabajo por hacer y fortalecer.

Finalmente, es posible pensar que gran parte de la segmentación que prevalece en el mercado laboral argentino, obedece a una inadecuada o al menos insuficiente injerencia por parte de los organismos públicos que debieran velar por la equidad en el acceso al empleo y la erradicación de todo tipo de abuso laboral ya sea en términos de encuadres normativos inadecuados, de no registro, o de estigmas discriminatorios de la fuerza de trabajo.

En el período analizado se aprecia una fuerte presencia estatal y un esquema de intervención que claramente contribuyó conjuntamente con un ciclo económico favorable a que los segmentos históricamente más vulnerados logaran un nivel de resguardo de condiciones de vida

mínimo que los alejara de la pobreza. Ello se hizo visible mediante diversas estrategias de intervención algunas de mayor magnitud como la AUH -implementada a partir de 2009-.

Ahora bien, las “políticas de mercado de trabajo” implementadas si bien fueron significativas en cantidad aunque no tanto en volumen de cobertura, no representaron instancias de inserción lo suficientemente efectivas, a la vez que mostraron una débil estructura de interacción entre sí y respecto de otras políticas.

Mientras que las intervenciones estatales pero también algunas privadas mantienen el discurso de la necesidad de intervención e inclusión asimilables a teorías keynesianas, las recetas siguen implicando un profundo arraigamiento del pensamiento neoclásico. A modo de ejemplo, la exclusión laboral debido a falta o insuficiencia en las habilidades de dominio tecnológico, no hacen más que reforzar estas perspectivas, y los programas de entrenamiento laboral en general responden a esa lógica. Prácticas que involucran un pensamiento en el cual la precariedad laboral, en sus diversas manifestaciones, es atribuida al deficiente desarrollo del capital humano y no a la segmentación de la estructura productiva. En consecuencia, si bien es indiscutible la relevancia de la capacitación y el enriquecimiento de habilidades laborales, también es cierto que no alcanza con ello, es decir no es el esfuerzo el que estaría asegurando la inclusión de los colectivos más vulnerables, hasta podría ser desalentador la existencia de masas de desocupados o subocupados con algún tipo de calificación -hasta certificada- que aun así no logre incorporarse al mundo del trabajo.

Las políticas se centraron en estrategias que en la práctica constituyeron instancias de formación y capacitación. Además, estas instancias de formación mostraron escaso y en ocasiones nulos niveles de conexión con vacantes de empleo que permitieran reconocer en dichos entrenamientos verdaderos mecanismos de intermediación laboral. Evidencia de ello, es que los informantes entrevistados por el lado de la demanda no refirieron hallar en el Estado un actor estratégico en la provisión de fuerza de trabajo.

De manera indirecta, el Estado contribuye de alguna forma a reforzar el patrón de acumulación en grandes empresas, muchas veces transnacionales cuando por ejemplo, las pymes no logran acceder a

créditos bancarios flexibles. Además, contribuye a la precarización cuando los controles resultan insuficientes y proliferan modalidades de contratación que precarizan a los trabajadores como el abuso de la figura de “eventual”.

Por lo tanto, una intangible conexión con la demanda de trabajo efectiva -ausencia de políticas de promoción de incentivos a las empresas a contratar a miembros de hogares vulnerables- sumado a la proliferación de instancias de capacitación llevaron a que el período bajo análisis reforzara los preceptos que entienden que una mayor calificación resulta suficiente para la inclusión laboral, respecto de los cuales la evidencia demuestra lo contrario.

A modo de cierre vale la pena redundar en la idea de que por una parte el ciclo económico es determinante en los niveles de inclusión laboral. Pero por otra, la problemática de la persistencia de una estructura de mercado laboral segmentada en la que subsisten instancias discriminatorias y excluyentes obedece tanto a la insuficiencia de respuesta por parte del Estado como a modos de operar de la demanda en los que diversos actores en ocasiones se convierten en verdugos de la inclusión social.

Anexo

Puestos de calificación de operarios demandados entre 2005 y 2013 según cantidad de puestos ofrecidos, años de experiencia, género, edad y fecha de la búsqueda (DLI - Indec)

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Servicios a las empresas y profesionales					
Guardia de seguridad	50	0	Masculino	21 a 48	2011
Vigilador	40	0	Masculino	21 a 45	2006
Vigilador	40	3	Masculino	25 a 50	2011
Vigilador	30	0	Indistinto	Mayor de 22	2011
Vigilador general	30	1	Masculino	21 a 60	2012
Telemarketer	28	0	Masculino	sin restricciones	2009
Teleoperador	20	0	Indistinto	18 a 35	2006
Vigilador	20	0	Masculino	21 a 45	2007
Vigilador	15	0	Masculino	21 a 50	2010
Vigilador	10	0	Indistinto	22 a 55	2010
Vigilador	10	0	Indistinto	Mayor de 22	2011
Vigilador	6	0	Indistinto	21 a 45	2008
Guardia de seguridad	4	0	Indistinto	sin restricciones	2008
Personal bilingüe	4	0	Indistinto	21 a 40	2010
Ayudante calificado	3	4	Masculino	25 a 30	2005
Supervisor montaje	3	5	Masculino	30 a 40	2005
Vigilador	3	0	Masculino	21 a 40	2007
Operador	2	1	Indistinto	sin restricciones	2009
Operador telemetría	1	5	Masculino	30 a 40	2005
Vigilador general	1	0	Masculino	21 a 45	2008
Supervisor bilingüe	1	2	Indistinto	21 a 50	2012

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Fabricación de productos textiles					
Operario generales tareas	58	0	Masculino	26 a 48	2006
Operario generales tareas	35	0	Masculino	25 a 45	2007
Operario generales tareas	25	0	Masculino	25 a 45	2007
Peluquero	4	1	Masculino	25 a 45	2007
Encargada producción línea	1	10	Femenino	sin restricciones	2005
Encargada producción línea	1	15	Femenino	35 a 50	2005
Operario	1	2	Indistinto	sin restricciones	2012
Comercio al por menor					
Vendedor de salón	35	1	Indistinto	22 a 45	2008
Vendedor de salón	27	2	Indistinto	sin restricciones	2008
Cosmetóloga	15	1	Femenino	sin restricciones	2008
Asistente de farmacia	15	0	Indistinto	20 a 40	2008
Cajera	3	5	Femenino	Mayor de 24	2005
Cajero	1	0	Indistinto	sin restricciones	2009
Producción y procesamiento de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas					
Operario de empaque	50	5	Indistinto	sin restricciones	2013
Operario de producción	12	1	Masculino	21 a 35	2007
Peón rural	5	0	Masculino	sin restricciones	2007
Charqueador	4	3	Indistinto	20 a 35	2005
Carpintero	2	2	Masculino	23 a 45	2005
Despostador vacunos y cerdos	2	3	Masculino	20 a 35	2005
Adminstr. de pago a proveedores	2	1	Masculino	23 a 35	2010
Encargado de turno	1	3	Masculino	sin restricciones	2005
Herrero	1	3	Masculino	sin restricciones	2005
Operario de producto	1	0	Indistinto	sin restricciones	2006
Jefe de turno	1	5	Masculino	sin restricciones	2010
Operador de logística	1	1	Masculino	22 a 35	2012

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Mecánico	1	5	Masculino	sin restricciones	2013
Analista de control de gestión	1	1	Indistinto	21 a 27	2013
Repositor	1	1	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos minerales no metálicos					
Vigilador	30	1	Masculino	25 a 50	2013
Operario	25	0	Masculino	18 a 40	2008
Operario	9	9	Masculino	21 a 35	2006
Mecánico	2	3	Masculino	Mayor de 25	2005
Medio oficial mecánico con herrería	1	5	Masculino	25 a 35	2005
Electromecánico	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Gruísta	1	5	Masculino	sin restricciones	2005
Tornero	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Analista de cobranzas	1	1	Indistinto	25 a 40	2007
Industria de la madera y productos de madera, incluido muebles					
Producción	45	0	Indistinto	18 a 28	2007
Polivalente simple	10	1	Masculino	20 a 30	2011
Operario	6	0	Masculino	sin restricciones	2012
Capataz de asfalto	1	0	Masculino	sin restricciones	2013
Servicios sociales y de salud					
Enfermero	50	1	Indistinto	sin restricciones	2006
Administrativo para archivo	2	0	Femenino	18 a 25	2005
Analista programador	2	3	Indistinto	sin restricciones	2006
Receptor llamadas de emergencia	2	3	Indistinto	sin restricciones	2006
Auxiliar mucama	2	1	Femenino	sin restricciones	2006
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca					
Cosechero de citrus	30	0	Masculino	18 a 45	2011
Cosechador	20	2	Masculino	sin restricciones	2012
Cajero de cochera	4	0	Indistinto	sin restricciones	2005

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Servicios de hotelería y restaurantes					
Camarera	20	3	Femenino	sin restricciones	2005
Oficial maquinista	10	5	Masculino	sin restricciones	2005
Gobernanta	2	3	Femenino	30 a 45	2005
Maître de restaurante	2	2	Masculino	25 a 40	2006
Mantenimiento	2	1	Masculino	sin restricciones	2007
Auxiliar de mantenimiento	2	2	Masculino	25 a 45	2007
Ejecutivo de cuentas	2	2	Masculino	25 a 40	2008
Asistente de alimentos y bebidas	1	2	Indistinto	25 a 40	2005
Jefe de recepción	1	1	Indistinto	23 a 40	2005
Maître de banquetes	1	2	Masculino	25 a 40	2005
Maître de restaurante	1	2	Masculino	25 a 40	2005
Supervisor de ropería	1	3	Indistinto	30 a 45	2005
Supervisora de housekeeping	1	3	Femenino	30 a 45	2006
Maître de banquetes	1	2	Masculino	25 a 40	2006
Asistente de alimentos y bebidas	1	2	Masculino	25 a 40	2006
Jefe de recepción	1	1	Indistinto	23 a 40	2006
Recepcionista	1	0	Indistinto	18 a 40	2008
Ejecutivo de cuentas	1	3	Indistinto	23 a 35	2011
Servicio de transporte terrestre					
Conductor de transporte público	20	2	Masculino	21 a 30	2008
Conductor de transporte público	10	0	Masculino	sin restricciones	2011
Operario	5	0	Masculino	sin restricciones	2009
Costurera	1	1	Femenino	sin restricciones	2010
Servicio de transporte por vía acuática y aérea, y otros servicios anexos					
Playero	10	3	Masculino	21 a 35	2010
Playero	10	2	Masculino	21 a 40	2011
Auxiliar operativo	4	1	Indistinto	20 a 30	2005
Vendedor	3	1	Indistinto	sin restricciones	2011

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Playero	3	1	Masculino	20 a 35	2012
Jefe de turno	2	1	Masculino	28 a 40	2005
Técnico electrónico	2	2	Femenino	18 a 35	2006
Playero	2	0	Masculino	sin restricciones	2007
Edición e impresión; reproducción de grabaciones					
Vendedor	15	0	Indistinto	20 a 30	2005
Ayudante de impresión	2	0	Masculino	sin restricciones	2005
Encargado de impresión	1	2	Masculino	sin restricciones	2008
Maquinista de impresión	1	3	Masculino	sin restricciones	2008
Bebidas y tabaco					
Operador de producción	6	0	Masculino	sin restricciones	2005
Operario de mantenimiento	2	3	Masculino	25 a 35	2007
Viajante	1	0	Indistinto	sin restricciones	2011
Ejecutivo de ventas	1	1	Indistinto	25 a 45	2012
Pasante de marketing	1	0	Indistinto	18 a 24	2013
Recepcionista	1	0	Femenino	sin restricciones	2013
Asistente gerencial	1	1	Indistinto	sin restricciones	2013
Ejecutivo de cuentas	1	2	Femenino	sin restricciones	2013
Fabricación de papel y productos de papel					
Vendedor especializado	5	3	Masculino	25 a 50	2013
Auxiliar de expedición	3	3	Masculino	18 a 30	2013
Supervisor de producción	2	0	Masculino	35 a 45	2005
Usuario calificado	2	0	Masculino	30 a 45	2005
Conductor de autoelevador	1	5	Masculino	20 a 35	2008
Cajero repositor	1	5	Indistinto	sin restricciones	2013

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Construcción					
Maquinista vial	10	5	Masculino	sin restricciones	2005
Gruísta	3	2	Masculino	sin restricciones	2007
Fabricación de vehículos y equipo de transporte					
Técnico electrónico de mantenimiento	6	5	Masculino	sin restricciones	2005
Chapista sacabollos	4	5	Masculino	sin restricciones	2005
Operadora de teleasistencia	1	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Empleado administrativo	1	0	Femenino	sin restricciones	2013
Servicios inmobiliarios					
Cajero de cochera	4	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Cajero de cochera	4	2	Indistinto	sin restricciones	2005
Atención al cliente	2	3	Femenino	21 a 35	2012
Enseñanza					
Preceptor	8	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Maestro celador	2	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Confección de prendas de vestir					
Administrativo	3	1	Indistinto	menor de 31	2005
Bordadora	1	3	Indistinto	sin restricciones	2005
Costurera calificada	1	5	Femenino	sin restricciones	2005
Costurera terminadora	1	2	Femenino	sin restricciones	2005
Muestrista	1	3	Indistinto	Menor de 51	2005
Administrativa	1	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos de caucho y plástico					
Confeccionador	4	0	Masculino	18 a 25	2005
Extrusor	2	0	Masculino	18 a 25	2005
Supervisor de soplado	1	9	Masculino	30 a 50	2005
Supervisor de inyección	1	9	Masculino	30 a 50	2005

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Comercio al por mayor					
Preparador	2	0	Masculino	sin restricciones	2005
Tomador de pedidos	2	0	Indistinto	sin restricciones	2005
Mantenimiento autoelevadores	2	3	Masculino	sin restricciones	2007
Administrativo	1	3	Indistinto	40 a 50	2005
Tornero	1	0	Masculino	sin restricciones	2005
Explotación de minas y canteras					
Soldador	3	4	Masculino	25 a 40	2005
Chofer	2	4	Masculino	25 a 40	2005
Operador de herramientas	2	3	Masculino	sin restricciones	2007
Elaboración de productos de molienda, alimentos preparados para animales y productos alimenticios					
Supervisor de producción	4	2	Masculino	25 a 45	2005
Vendedor	2	0	Indistinto	21 a 35	2010
Capataz	1	0	Masculino	Menor de 35	2005
Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo					
Operario de producción	3	1	Masculino	25 a 40	2010
Asistente administrativo	2	0	Indistinto	18 a 25	2011
Administrativo	1	1	Indistinto	21 a 30	2009
Cadete	1	0	Masculino	sin restricciones	2009
Elaboración de productos lácteos					
Costurero especializado	5	2	Indistinto	sin restricciones	2013
Encargado administrativo contable	1	5	Indistinto	sin restricciones	2013
Fabricación de productos farmacéuticos					
Operario	5	1	Masculino	sin restricciones	2008
Foguista	1	2	Masculino	sin restricciones	2005

Puesto	Cantidad	Experiencia (años)	Género	Edad	Año*
Servicios deportivos, de esparcimiento y culturales					
Oficial de mantenimiento	4	1	Masculino	30 a 45	2007
Clarkista	2	1	Masculino	Mayor a 19	2005
Fabricación de maquinaria y equipo y otras industrias manufactureras					
Liquidador de sueldos y jornales	1	5	Indistinto	sin restricciones	2005
Recepcionista - telefonista	1	2	Femenino	20 a 24	2005
Mecánico de mantenimiento	1	3	Masculino	sin restricciones	2007
Encargado de línea	1	5	Masculino	sin restricciones	2009
Supervisor de servicios	1	4	Masculino	30 a 45	2013
Curtido y fabricación de artículos de cuero					
Salador	4	9	Masculino	sin restricciones	2007
Fabricación de metales comunes					
Tornero	2	5	Masculino	sin restricciones	2010
Mantenimiento	1	2	Masculino	23 a 30	2005
Administrativo	1	0	Masculino	30 a 45	2008
Electricidad, gas y agua					
Jefe de distrito	4	2	Masculino	25 a 30	2005
Servicios de correos y telecomunicaciones					
Cobrador	2	0	Indistinto	22 a 35	2005
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo					
Oficial troquelador	1	2	Masculino	18 a 45	2006
Intermediación financiera y otros servicios financieros					
Administrativo	1	0	Masculino	25 a 40	2010
Servicios de cine, radio y televisión					
Vendedor	1	5	Indistinto	sin restricciones	2007

*Período de la demanda

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de DLI-Indec 2005 a 2013

Bibliografía

- Basaños, C., (2010). "Análisis crítico sobre la relación entre la cooperativa de trabajo y sus asociados" en *Documento 69 Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, FCE-UBA, Argentina.
- Basualdo, V. y Morales, D., (2014) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Edición Siglo XXI. Buenos Aires.
- Basualdo, V., Esponda, A., Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). "*Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*". Ed. La Página S.A., Ciudad de Buenos Aires
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A. y Ogawa, M. (2000). *Active labor market programs: policy issues for east Asia*. HDNSP, The World Bank .
- Boeri, T., Helppie, B. y Macis, M., (2008). "Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research" en *Discussion paper N° 833*. Social Protection and Labor. The World Bank.
- Calero, A., (2012). "Políticas para la formalización de los trabajadores por cuenta propia: el caso del Monotributo Social" Nota Técnica N° 63 Empleo e Ingresos en *Informe Económico N° 80*, Ministerio de Economía y Finanzas, Buenos Aires.
- Castel, R., (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Castillo Corral, R. y Escárte Müller, J., (2006). "Políticas activas de empleo y desarrollo de una plataforma de intermediación laboral en Chile" en *Revista de Trabajo*. Año 2, N° 2, MTEySS, Argentina.
- Comas, G., (2009). "Intermitencias: informalidad laboral y política social. Un estudio de caso en el GBA" en *Ponencia presentada en 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires.
- Correa, M. E., Flynn, S y Amit, A., (2004). "Responsabilidad Social Empresaria en América Latina: una visión empresarial" en *Serie medioambiente y desarrollo*, CEPAL. Santiago de Chile.
- Dborkin, D., Díaz Langou, G. y Forteza P., (2011). "La edad como un determinante de la empleabilidad. El desempleo en los mayores de 45 años" en *Documento de trabajo N° 59*, CIPPEC, Buenos Aires.
- Fundación Observatorio PyME, (2010). *Observatorio PyME del Comercio Mayorista*.

- Goldin, A., (2008). "Normas laborales y mercado de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad" en *Revista de la CEPAL*, División macroeconomía del desarrollo N°74, Chile.
- Groisman, F. (2012a). "Determinantes de la escolarización y participación económica de los adolescentes en Argentina 2004-2009" en *Frontera Norte*, vol. 24, N°48, pp. 37-61
- Groisman, F. y Suárez, A. L., (2006). "Segregación residencial en la Ciudad de Buenos Aires" en *Población de Buenos Aires*, Año 3, N° 04, Buenos Aires.
- Groisman, F., Beccaria, L., Maurizio, R. y Gonzalez, M. (2006). *La sobreeducación en la provincia de Buenos Aires. Un análisis exploratorio*. Universidad Nacional General Sarmiento. Buenos Aires.
- Huberman, A. M. y Miles, M. B., (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, segunda edición. Sage Publications.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI-, (2014). *Mapa nacional de la discriminación*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI, Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos -INDEC-, (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*, s.l.: s.n.
- Koene, B. y K. Purcell, (2004). *The Value of Relationships in a transactional labour market: constructing a market for a temporary employment*. Editorial Mimeo.
- Magdoff, F. y Magdoff, H., (2004). "Disposable Workers Today's Reserve Army of Labor" en *Monthly review*, New York.
- Mazza, J., (2003). "Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe" en *Revista de la CEPAL*, N° 80.
- Mincer, J., (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" en *Journal of Political Economy*, Vol. 66, No. 4. pp. 281-302.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2007). *Los trabajadores independientes y la seguridad social*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). *Explora Trabajo Decente : Programa Multimedial de Capacitación Docente*. OIT y MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2007). *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Buenos Aires.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2009). *RSE y Trabajo Decente en la Argentina. Contexto, desafíos y oportunidades*. MTEySS. Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2013a). *Guía de orientación para la contratación de los trabajadores*. MTEySS, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, (2013b). *Trabajo, ocupación y empleo. Investigaciones 2013. Estudios sobre multinacionales y evaluación de políticas públicas*. Serie estudios N°12, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social -MTEySS-, Ministerio de Economía -ME- y Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). "Explora Trabajo Decente: Programa Multimedial de Capacitación Docente". Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación y OIT, Buenos Aires.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, (2010) "Programa de Recuperación Productiva. Memoria 2003-2010", Buenos Aires.
- Neffa, J. C., (2011). *Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes*. Empleo, desempleo y políticas de empleo.
- Neffa, J. C., y Korinfeld, S., (2006). "Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis" en *Revista de Trabajo*, Año 2, N°2, MTEySS, Argentina.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (1958). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. (Entrada en vigor: 15 de junio de 1960)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2002). *Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas*. OIT, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2006). *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Consejo de Administración, 295.^a reunión, OIT, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2008). *Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones*. s.l., s.n. OIT, Ginebra
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2012). "Las políticas de mercado de trabajo en Argentina: diseño, cobertura y desafíos" en *Notas OIT*. OIT, Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo -OIT-, (2015). "World Employment and Social Outlook: Trends 2015". OIT, Ginebra.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OECD-, (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2004). *El Pacto Global en Argentina. Documento de adhesión del sector privado argentino*. PNUD.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2007). *Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación. Aportes Conceptuales y Experiencias Prácticas para la Implantación del Principio N° 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas*. Pacto Global - PNUD Argentina, CEPAL, OIT.
- Samaniego, N., 2002. *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo N°19.
- Schultz, T., (1961) "Investment in Human Capital" en *American Economic Review* 51, N°1.
- Sconfienza, M. E. y Groisman, F., (2013a). "Indigentes urbanos: entre la estigmatización y la exclusión social en la ciudad de Buenos Aires" en *Revista de Estudios Sociales*, N°47, Universidad de los Andes, Colombia, pp. 92-106.
- Sconfienza, M. E. y Groisman, F., (2013b). "El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)". *Avances de Investigación* N° 14, Citradis, Buenos Aires
- Tokman, V., (2010) "El empleo en la crisis: efectos y políticas" en *Serie Macroeconomía del Desarrollo* N° 100.
- Velásquez Pinto, M., (2005). *La protección frente al desempleo en América Latina*. CEPAL, N° 166.

Legislación

Decreto N° 1694/2006

Ley N° 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo-

Ley N° 22.250 -Régimen Legal de Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción-

Ley N° 24.013 -Ley de Empleo. Protección al Trabajo-

Ley N° 24.977 -Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes-

Ley N° 25.164 -Regulación de Empleo Público Nacional-

Ley N° 25.877 -Régimen Laboral-

Ley N° 26.063 -Recursos de la Seguridad Social-

Ley N° 26.427 -Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional-

Ley N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-

Ley N°26.727 -Ley de Trabajo Agrario-

Sitios web

www.asociacion50a60.org.ar (año de consulta: 2015)

www.diagonal.org.ar (año de consulta: 2015)

www.indec.mecon.ar (año de consulta: 2015)

www.iso.org (año de consulta: 2015)

www.trabajo.gob.ar (año de consulta: 2015)



Empleo, desempleo & políticas de empleo

Esta serie de documentos, de frecuencia trimestral, publica los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos, sometidos a un sistema de referato interno, así como ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

Director: Julio César Neffa

CEIL Saavedra 15 C1083ACA Buenos Aires, Argentina publicaciones@ceil-conicet.gov.ar